Nulidad de la exigencia de partes justificativos diarios en el permiso de cinco días por cuidado familiar.

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.

Resumen: *El permiso retribuido destinado al cuidado familiar por hospitalización, accidente o enfermedad grave, o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, tiene una duración de cinco días, sin otro condicionante que no sea su propio hecho causante. Así, si bien el trabajador debe justificar el detonante motivador del asueto, una vez que éste queda acreditado, la exigencia empresarial de partes justificativos diarios debe considerarse nula, pues supondría una intromisión en la esfera propia y particular del trabajador.*

Palabras clave: *Permiso retribuido. Cinco días hábiles. Justificación. Hospitalización. Reposo domiciliario.*

Abstract: *The paid leave for family care due to hospitalization, serious accident or illness, or surgery requiring home rest has a duration of five days, with no condition other than its own triggering event. Although the employee must substantiate the underlying cause justifying the leave, once this is established, an employer's requirement for daily supporting documentation must be deemed null and void, as it would constitute an intrusion into the employee's personal and private sphere.*

Keywords: *Paid leave. Five working days. Supporting documentation. Hospitalization. Home rest.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00790*

ECLIS: *ECLI:ES:TSJPV:2026:1313*

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

Cierto es que en función del tiempo se fijan normalmente las unidades de la prestación del trabajador y los límites de ésta. No menos verdad resulta que el modelo de regulación de la jornada contrapone los tiempos de trabajo a los de descanso sin categorías intermedias. Así, la Directiva 2003/88 incluye en la noción «tiempo de trabajo» los períodos en que se «permanezca en el trabajo, a disposición del

empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones» (art. 2.1), de manera que el «tiempo de descanso» se define por oposición como «todo período que no sea tiempo de trabajo» (art. 2.2). Bajo este mismo esquema, el artículo 34.1 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), establece que sólo se contabiliza a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria el tiempo de «trabajo efectivo». Asimismo, el 34.5 ET señala que la jornada comienza a computarse «de modo que tanto al comienzo como la final el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo», esto es, «desde el momento en el que el trabajador está en disposición de trabajar».

No obstante, esta dicotomía, algunos períodos de tiempo de descanso son computables como efectivamente trabajados, tal y como sucede con los permisos retribuidos. Una de las categorías de permiso más controvertidas en los últimos años es la referida a cinco días por cuidado de familiares, regulada en el artículo 37.3.b) ET. Tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, permite a las personas trabajadoras ausentarse de su puesto manteniendo el 100 por 100 de su salario en casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Este derecho amplía de forma significativa la cobertura tradicional para adaptarse a las nuevas realidades familiares: protege tanto al cónyuge o pareja de hecho como a los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (incluidos los familiares consanguíneos de la pareja de hecho), e incorpora además a cualquier persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de este. También extiende el lapso temporal de disfrute, pues con anterioridad se limitaba a dos días o cuatro si la persona trabajadora necesitaba realizar un desplazamiento, quedando eliminada la diferencia de extensión derivada de la movilidad.

Varias han sido las cuestiones dudosas que se han planteado en relación con el disfrute de este permiso, resueltas por el Tribunal Supremo en recientes pronunciamientos, a la luz de los cuales se ha fijado la siguiente doctrina:

1) Inexistencia de un límite o tope anual para su disfrute, de modo que cada nuevo hecho causante genera un nuevo permiso retribuido de cinco días; Así lo ha establecido de forma tajante la Sentencia 753/2026, de 25 de septiembre, que aclara que la ley española no contempla una bolsa única de días por año natural, por lo que el derecho autónomo a los 5 días se «regenera» íntegramente cada vez que acontece una nueva circunstancia médica habilitante.

2) Falta de extinción automática del asueto antes de los cinco días en el supuesto de alta hospitalaria, pues si tras abandonar el centro sanitario el paciente sigue necesitando reposo domiciliario y cuidados (es decir, no tiene aún el alta médica), el trabajador conserva el derecho a disfrutar de los días restantes; en cambio, si el familiar recibe el alta médica por curación antes de los cinco días, desaparece la necesidad de cuidado y el permiso sí se extingue; Así lo reconoce la citada Sentencia 753/2026, que ratifica que el alta hospitalaria no equivale al alta médica.

3) Flexibilidad en la fecha de inicio y fraccionamiento según las necesidades reales de asistencia, siempre que los días de permiso se disfruten dentro del periodo en que subsista el hecho causante y el deber de cuidado, tal y como reconoce la Sentencia 126/2026, de 4 de febrero, que determina de forma explícita que el dies a quo (día de inicio) no tiene que coincidir de manera obligatoria y automática con el primer día del hecho causante (el ingreso hospitalario).

4) Cómputo en días hábiles y laborables (no naturales), tal y como señala la Sentencia del Tribunal Supremo 1084/2025, de 13 de noviembre.

5) Absorción y superación de los días de mejora por distancia pactados en la negociación colectiva bajo el marco normativo anterior a la reforma de 2023, pues no constituyen derechos autónomos disociados de la ley, es decir, no se suman de forma automática e íntegra a la nueva base legal de cinco días, tal y como resuelve la Sentencia del Tribunal Supremo 629/2026, de 7 de julio.

Otro interrogante, resuelto, en este caso, por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 847/2026, de 14 de abril de 2026, se suma al listado anterior. En este caso, el Tribunal trata de dilucidar qué documentación es necesario aportar para justificar el disfrute del permiso.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 847/2026, 14 de abril.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de suplicación núm. 557/2026.

ECLI:ES:TSJPV:2026:1313

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Florentino Eguaras Mendiri.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La presente sentencia resuelve un recurso de suplicación frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao de 16 de septiembre de 2025. En dicha sentencia de instancia quedaron probados los siguientes hechos:

1.- La demanda de conflicto colectivo, interpuesta por el sindicato ESK frente a la empresa Alstom Movilidad SLU, ELA, CCOO y el Comité de empresa de dicha patronal, afecta a la plantilla adscrita al centro de trabajo ubicado en el Valle de Trápaga-Trapagaran, la cual está compuesta por alrededor de 177 trabajadores.

2.- La representación legal de los trabajadores está conformada por un Comité de empresa de 9 miembros, distribuidos en 6 representantes del sindicato CCOO, 2 representantes de ELA y 1 de ESK.

3.- Resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la empresa Alstom Movilidad vigente desde el año 2022 hasta el 31 de marzo de 2025. El artículo 27.3 de dicho convenio establece una licencia de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado o convivientes que requieran cuidados efectivos.

4.- La controversia surge porque la empresa comunicó a través de una directriz interna que cada uno de los días hábiles de este permiso de cinco días estaba condicionado a que el hecho o proceso causante continuara durante cada jornada. Para disfrutar de la licencia, la directriz empresarial exigía a los trabajadores presentar certificados o justificantes diarios que acreditaran la continuidad del hecho causante, debiendo entregarse a la administración de personal dentro de las 24 horas siguientes al inicio del proceso o en las 24 horas siguientes de los días posteriores.

Tras celebrarse el correspondiente intento de conciliación sin avenencia, el juzgado de lo social desestima la demanda, considerando válida la práctica empresarial de requerir, para disfrutar del permiso previsto en el artículo 27 del Convenio Colectivo de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, justificación de que el proceso continúa durante cada uno de los días hábiles de permiso. Esta Sentencia de instancia considera que la petición empresarial es adecuada por cuanto que se ajusta a la finalidad del permiso, que es la atención de la situación del requerimiento de atención del familiar o conviviente.

IV. Posición de las partes

El sindicato ESK sostiene, en su demanda, que el permiso se concede por el arco temporal previsto de cinco días, sin que deba llevarse a cabo ningún tipo de justificación concreta de la continuidad del proceso o del hecho causante.

Por el contrario, la parte demandada considera adecuada la instrucción empresarial en virtud de la cual: «los 5 días de permiso son hábiles, y cada uno de los días de permiso está condicionado a que el hecho/proceso causante continúe durante cada uno de esos días hábiles y quede justificado/certificado apropiadamente para cada uno de esos días hábiles, de lo contrario, el permiso dejará de tener validez para los días hábiles no justificados/certificados… Para la correcta justificación, aplicación y disfrute de las licencias/permisos es necesario presentar en administración de personal: 1) Certificado o justificante del hecho/proceso causante (sin datos confidenciales), accidente o enfermedad(especificar en ambos con o sin gravedad), intervención quirúrgica u hospitalización (ingreso), necesidad de reposo domiciliario, etc. 2) Certificado o justificante (sin datos confidenciales) que acredite el parentesco de consanguineidad, afinidad o convivencia. 3) Certificado o justificante que recoja la fecha del hecho/proceso causante y hora. 4) Certificados o justificantes diarios o con fechas especificadas (desde y hasta) que acrediten la continuidad del hecho/proceso causante. 5) Para hechos/procesos causantes diferentes, el facultativo médico o centro sanitario deberá acreditar (sin información confidencial), que se trata de un hecho/proceso diferente certificando que el nuevo proceso es diferente al de fecha dd/mm/aaaa anterior. 6) Toda esta documentación tiene que contener toda la información completa y necesaria para su correcta aplicación, sin ofrecer datos confidenciales….Los certificados o justificantes deben entregarse a administración de personal dentro de las 24h siguientes al inicio del hecho causante/proceso o, en las 24h siguientes de los días posteriores al primer día en caso de que estos días posteriores no queden justificados apropiadamente desde el principio. (...)»

V. Normativa aplicable al caso

Dos preceptos clave resultan aplicables al caso:

De un lado, el artículo 37.3 b) ET, que reconoce el derecho a un permiso retribuido de «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».

De otro, el artículo 27 del Convenio Colectivo de la empresa Alstom Movilidad vigente desde el año 2.022 hasta el 31 de marzo de 2.025. publicado en el BOB de 29 de enero de 2.024, que, bajo el título licencias, regula, entre otros, los siguientes extremos: «El inicio del disfrute de las licencias y permisos regulados en el presente artículo se hará, en todo caso, en día laborable para la persona trabajadora que los disfrute, a partir del hecho causante. Se concederán las licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación, siempre que medie alguna de las siguientes causas:

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. (BOE, 29 de junio de 2023, ET, artículo 37, apartado 3 b).

La licencia indicada, para el caso de enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, podrá ser utilizada en un modo alterno en casos debidamente justificados, previa autorización del departamento de personal, como norma dentro de

los 15 primeros días naturales, y los días laborables a emplear serán los mismos que hubieran correspondido por su aplicación continuada. La existencia de esta gravedad podrá ser apreciada a posteriori por el servicio médico de empresa.

Se concederá por una sola vez dentro de un mismo proceso clínico (enfermedad u operación grave) y para un mismo familiar en el periodo de 6 meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá 1 día laborable. En caso de fallecimiento, al menos 1 día será laborable...»

VI. Doctrina básica

Si bien el trabajador debe justificar el hecho motivador del permiso retribuido destinado al cuidado familiar por hospitalización, accidente o enfermedad grave, o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, lo cierto es que una vez que éste queda acreditado, su desarrollo es ajeno tanto a la empresa como al control que ésta pueda efectuar de los días de disfrute, pues ello supondría una intromisión en la esfera propia y particular del trabajador. Y ello porque el mencionado permiso tiene una «literalidad de cinco días sin otro condicionante que no sea su propio detonante o hecho causante».

VII. Parte dispositiva

El Tribunal Superior de Justicia estima el recurso de suplicación interpuesto por el sindicato ESK frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Bilbao de 16 de septiembre de 2025, declarando «nula la práctica empresarial consistente en limitar el disfrute del permiso por accidente/enfermedad grave/hospitalización/ intervención con reposo domiciliario, de familiar hasta 2.º grado, mientras el hecho/ proceso causante continúe durante cada uno de esos días hábiles, así como la exigencia de justificación a posteriori del mismo por cada uno de esos días».

VIII. Pasajes decisivos

El Tribunal Superior de Justicia inicia la fundamentación aclarando cómo debe interpretarse el artículo 27 del Convenio Colectivo, siguiendo el razonamiento vertido en su anterior Sentencia de 29 de abril de 2025 (rec. 580/25). En dicho pronunciamiento precedente se recuerda que «la interpretación de los Convenios responde a su doble naturaleza de norma y contrato» (STS 17-9-2025), lo que obliga, según el Código Civil, a «atender a la realidad del tiempo en que deben ser aplicados» buscando siempre «la mayor eficacia, atendiendo a la literalidad y a su finalidad» (STS 27-6-2023).

Bajo este prisma, y apoyándose en la jurisprudencia europea (STJUE 10-3-2022, C-177/20) y del Tribunal Supremo (STS 4-2-2026), el Tribunal Superior de Justicia contextualiza el permiso señalando que «la atención a los familiares se engarza con ese modelo de familia mediterránea, y con el lastre histórico de la protección generalizada en las mujeres».

La sentencia de suplicación aquí analizada no pierde de vista, sin embargo, que el precepto convencional analizado no es sino una reproducción del artículo 37.3 b) ET. La literalidad de ambos reconoce cinco días de permiso sin otro condicionante que no sea su propio detonante o hecho causante. Y, así, considera que «la ordenación del tiempo particular corresponde a las personas y el sistema productivo o empresarial queda al margen de la atención que realicen los particulares, pues la empresa tiene un sistema de funcionalidad diferente a la esfera o entorno interno que corresponde al sujeto». Tal apreciación lleva al Tribunal Superior de Justicia a indicar que «el solicitar una razón que justifique la atención, una vez objetivado el justificante del detonante que lleva consigo la situación que genera el permiso, no es admisible, ya que ha quedado acreditada la necesidad de la atención, y se presume la generalidad de la atención que los particulares llevan a cabo de sus familiares».

Entrando a desgranar la finalidad del permiso, el Tribunal destaca que las tendencias clínicas actuales apuestan porque «las hospitalizaciones en centros

sanitarios sean mínimas», de manera que la atención se traslada hacia «entornos y lugares más domésticos» para paliar el anonimato sanitario con «el afecto y la cercanía» de quienes cuidan. Por ello, entiende que «el legislador y el convenio presumen que existe realmente la asistencia», la cual es necesaria no solo para el momento del ingreso, sino para «el posible restablecimiento o empeoramiento de la salud» y para organizar «la adecuación de horarios entre personas familiares o cercanas».

Al establecer que la necesidad de cuidado se presume por la norma legal y por el convenio colectivo, la Sala de suplicación da un paso decisivo para invalidar la práctica empresarial que requiere la justificación documental de la ausencia todos los días de duración del permiso. Y ello porque, como ya consta, el permiso tiene una «literalidad de cinco días sin condicionante que no sea su propio detonante o hecho causante». Por tanto, una vez justificado el suceso inicial, exigir un parte diario «no es admisible». El Tribunal es contundente al reiterar que «la ordenación del tiempo particular corresponde a las personas y el sistema productivo o empresarial queda al margen». Someter el permiso a un control diario de la empresa «supondría una inmisión en la esfera propia y particular del trabajador».

Como colofón a su razonamiento, la sentencia condena la actitud de la empresa al considerar que exigir justificaciones continuadas «responde a una especie de cercenación del derecho legislado y un atisbo de cierta presunción de defraudación por parte del trabajador», presunción que la Sala descarta categóricamente. En fin, concluye que imponer estos requisitos documentales injustificados «no es sino una limitación de un derecho constitucional como es el de la conciliación de la vida familiar» (STS 4-2-2025) y una limitación inaceptable para que el trabajador pueda «disponer de esos elementos que subyacen en la actividad de cuidado de una manera flexible».

IX. Comentario

A la espera del posible pronunciamiento del Tribunal Supremo en el recurso de casación para la unificación de doctrina que se pueda plantear frente a esta sentencia, procede tener en cuenta que el presenta pronunciamiento abre nuevas líneas de reflexión sobre el controvertido permiso de cinco días al que alude el artículo 37.3 b) ET.

Como con acierto señala la Sentencia aquí comentada, la tendencia médica actual es reducir las hospitalizaciones para que la recuperación del paciente se traslade a entornos domésticos. Ello aporta un doble beneficio: un ahorro del gasto en el capítulo destinado a la sanidad y un marco de recuperación más agradable y familiar. Esta realidad ya había sido atendida por el Tribunal Supremo, distinguiendo entre el alta hospitalaria y el alta médica al objeto de entender que solo la segunda da lugar a la extinción del permiso aquí analizado.

Ahora el Tribunal Superior de Justicia da un paso más, olvidando tal dicotomía entre dos disímiles conceptos de alta y recordando el «lastre» histórico del papel de la mujer en los cuidados, considera nula la exigencia empresarial de justificación diaria, pues tal requerimiento parte de una «presunción de defraudación por parte del trabajador» que carece de amparo normativo y convencional. Así pues, una vez acreditado documentalmente el hecho detonante, tanto del artículo 37.3 b) ET como del artículo 27 del Convenio Colectivo, cabe deducir que existe la «asistencia» y el «cuidado» familiar, incluyendo en estos conceptos no solo el acompañamiento físico continuado, sino la necesaria respuesta al «posible restablecimiento o empeoramiento» del enfermo.

Bajo tales premisas, el pronunciamiento establece un límite claro al poder de dirección y control empresarial frente a los derechos del trabajador. Al calificar la directriz de la empresa como una «inmisión en la esfera propia y particular del trabajador», el Tribunal protege las decisiones privadas en el ámbito familiar frente a las injerencias de la empresa. Es más, gravar la disponibilidad del permiso con

requisitos no previstos legalmente constituye una limitación ilegítima del derecho constitucional a la «conciliación de la vida familiar». De este modo, la concesión legal de cinco días se configura como un arco temporal incondicionado en su desarrollo privado, ajeno al escrutinio diario por parte de la empresa.

A la luz de esta sentencia, la empresa carece de legitimidad para fiscalizar cómo, cuándo y de qué manera exacta el trabajador distribuye su tiempo de cuidado dentro de un arco temporal incondicionado de cinco días. Parece entender, así, que los procesos de recuperación siempre duran más de cinco días, de manera que la necesidad de cuidados siempre concurre en ese lapso de cinco días y la evolución clínica debe ser ajena a la empresa.

Ahora bien, no siempre los procesos patológicos alcanzan los cinco días hábiles de duración cuando se trata de cirugías ambulatorias u otro tipo de intervenciones asociadas, por ejemplo, a cataratas, afecciones dermatológicas, biopsias, endoscopias, reparaciones de hernias inguinales o umbilicales, extirpaciones de quistes pilonidales, hemorroides, laparoscopias ginecológicas, etc. Si se asume la doctrina del Tribunal Supremo de que el alta hospitalaria no extingue el permiso (pues puede subsistir la necesidad de reposo domiciliario) pero el alta médica sí lo hace, resulta inexcusable establecer un mecanismo que permita al empleador verificar la pervivencia del derecho, cuestión que olvida la sentencia aquí analizada. Como ya se ha señalado, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco señala de forma categórica que, acreditado el hecho motivador, «su desarrollo es ajeno tanto a la empresa como al control que ésta pueda efectuar de los días de disfrute». Al afirmar que el legislador ha fijado «una literalidad de cinco días sin condicionante que no sea su propio detonante» y que no es necesario que el permiso «en su continuidad se justifique», configura un derecho de disfrute incondicionado una vez activado, lo cual colisiona con el hecho de que un alta médica anticipada extinga legalmente dicho derecho.

Llegados a este punto, la exigencia empresarial de requerir «certificados o justificantes diarios» para probar que el proceso patológico «continúa durante cada uno de los cinco días hábiles» puede resultar desproporcionada, pues, como razona el Tribunal Superior de Justicia, someter al trabajador a esa carga burocrática diaria implica una «inmisión en la esfera propia y particular» y revela una inaceptable «presunción de defraudación». No obstante, tampoco cabe eliminar totalmente las posibilidades de control empresarial. Lógico será, por tanto, exigir al trabajador una doble justificación: a) inicial, que acredite de forma objetiva «el detonante o hecho causante» (accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario); b) final, a la conclusión de los cinco días, que certifique de forma global que no se ha producido el alta médica durante el arco temporal de cinco días. De esta forma, se salvaguarda el respeto a la doctrina del Tribunal Supremo que aboga por entender que el permiso decae si el alta médica se produce antes del quinto día.

X. Apunte final

La reciente configuración del permiso de cinco días regulado en el artículo 37.3.b) ET, destinado al cuidado familiar motivado por hospitalización, accidente o enfermedad grave, o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, viene planteando cuantiosas dudas aplicativas al tensionar el derecho a la intimidad y conciliación familiar de la persona trabajadora con la legítima potestad de control empresarial y la propia naturaleza causal de la licencia. Esta disonancia hace imprescindible una mayor precisión legislativa que tenga en cuenta ambos intereses contrapuestos. Solo mediante esta clarificación se podrá instaurar un marco de seguridad jurídica.