



Roj: **STS 1816/2026 - ECLI:ES:TS:2026:1816**

Id Cendoj: **28079140012026100374**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/04/2026**

Nº de Recurso: **104/2025**

Nº de Resolución: **373/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **FELIX VICENTE AZON VILAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 99/2025,**
STS 1816/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 373/2026

Fecha de sentencia: 15/04/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 104/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 08/04/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

Procedencia: Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: sfp

Nota:

CASACION núm.: 104/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 373/2026

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 15 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Serveo Servicios S.A., representada y asistida por la letrada Paola Manteca Prieto contra la sentencia núm. 15/2025, de fecha 31 de enero de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo autos número 378/2024, promovido a instancia de la Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), Confederación General del Trabajo (CGT) y Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), contra Serveo Servicios S.A..U.

Han comparecido en concepto de partes recurridas; la Unión Sindical Obrera (USO) representada y asistida por la letrada María Eugenia Moreno Díaz; la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), representada y asistida por el letrado Juan Manuel Gómez Moreno ; la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y asistida por el letrado Raúl Maíllo García; la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), representada y asistida por el letrado José Vaquero Turiño, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Félix V. Azón Vilas.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Por las representaciones de Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), Confederación General del Trabajo (CGT) y Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se declare:

«- Nulidad de la práctica empresarial consistente en exigir, en los supuestos contemplados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, relativos al cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho), cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante.

- Condene a la demandada a estar y pasar por la declaración anterior. »

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO. Con fecha 31 de enero de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

« ESTIMAMOS la demanda interpuesta por USO, CCOO, UGT y CGT contra SERVEO SERVICIOS SAU declaramos la nulidad de la práctica empresarial consistente en exigir, en los supuestos contemplados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, relativos al cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho), cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante y condenamos a la demandada a estar y pasar por la declaración anterior. »

CUARTO. En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El presente Conflicto Colectivo afecta a todos los trabajadores empresa SERVEO SERVICIOS S.A.U., (en adelante SERVEO) que prestan servicio en los distintos centros de trabajo que tiene la empresa en territorio nacional.- conforme-.

SEGUNDO.- Los Sindicatos demandantes tienen legitimación suficiente para interponer la presente demanda de Conflicto Colectivo.-conforme-.

TERCERO.- La demandada rige sus relaciones laborales conforme al Convenio colectivo de la empresa Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes, suscrito con fecha 17 de mayo de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, subsanado mediante acta de 10 de julio de 2024 y publicado en el BOE de 13-9-2.024 que regula en su art. 69.4 el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.

CUARTO.- Obra en el descriptor 38 Anteproyecto de Ley de Familias elaborado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 que en su exposición de motivos señala:

"Se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , en su letra a), 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 , así como en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 . Así, se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, término más adecuado que el de cuidado directo para atender suficientemente el tenor literal de la transposición, dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 , acerca del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia. Por lo demás, el precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho."

Se introduce, por su parte, una nueva letra b bis) para separar del anterior el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa, lo que aconseja esta nueva distribución sistemática."

QUINTO.- Obra en el descriptor 39 el Proyecto de Ley de Familias publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 14 de abril de 2023

"Se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , en su letra a), 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), así como en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 . Así, se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, esto es, atendiendo a las necesidades de asistencia y cuidados importantes dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 , acerca del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia. Por lo demás, el precepto se completa para incluir la cobertura de la pareja de hecho."

SEXTO.- La empresa en orden a autorizar el disfrute de los permisos del art. 37. 3 b) E. T en su redacción posterior al RD Ley 5/2023 o el correlativo del art. 69. 4 del Convenio al que se ha hecho referencia exige acreditar la situación de conveniencia en el caso de familiares o acreditar ser el cuidador del familiar expuesto en el artículo 37.3b E.T - descriptores 23 y ss y 37-.

SÉPTIMO.- Obra en el descriptor 6 el acta de la Comisión Paritaria de fecha 26 de junio de 2024 en cuyo punto 4 se trató la interpretación del art. 69 del Convenio colectivo y se refiere lo siguiente:

"La RLT indica que no se cumple el artículo del convenio colectivo ni la legislación vigente, referente a los permisos retribuidos en los casos de hospitalización, enfermedad grave, accidente o intervención quirúrgica, ya que se deniegan los días de permiso-teniendo justificados los días con justificantes de reposo domiciliario, cuidados extrahospitalarios a familiares de segundo grado de consanguinidad o convivientes, e incluso a familiares de primer grado. por parte de la empresa se indica que no está de acuerdo con lo indicado por la parte social, ya que dicho permiso de 5 días laborales es para el cuidador o conviviente ,y que todo aquel que lo justifica se concede el permiso."

OCTAVO.- Se han celebrado intentos de mediación en el SIMA los días 17 de julio y 2 de agosto de 2024 extendiéndose acta de desacuerdo. »

QUINTO. Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Serveo Servicios S.A. en el que se alega un único motivo al amparo de la letra e) del art. 207 LRJS.

El recurso fue impugnado por las respectivas representaciones y defensas de: la Unión Sindical Obrera (USO); la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.); la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT).

SEXTO. Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de abril de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Contenido y objeto del recurso.

1. La cuestión suscitada en el recurso de casación consiste en determinar si la práctica empresarial que exige acreditar la existencia de situación de convivencia entre el causante del permiso y la persona que solicita o que ésta acredite su condición de cuidador personal, además de la concurrencia del hecho causante del permiso. se compadece y es acorde con los permisos del art. 69.4 del Convenio de empresa y del art. 37.3 b) del TRLET en su redacción posterior al RDLey 5/2023.

O, en palabras del escrito de recurso, consiste en «analizar para qué fue creado el permiso, y sobre esa premisa determinar quiénes y cuáles son los derechos o efectos hacia los trabajadores que despliega la norma. De manera que el objeto que la cuestión jurídica controvertida versa sobre la transposición de la DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 y el art.37.3 del Estatuto de los trabajadores (o al art. 69 del convenio colectivo de aplicación)», entendiendo la empresa que «de acuerdo con la directiva Europea y la adecuación de esta a la normativa europea, este familiar al igual que si es no familiar conviviente, este para poder disfrutar del permiso tiene que ser el cuidador del familiar, ya que la propia directiva este permiso lo otorga al cuidador, para que este pueda atender al enfermo y por tanto ausentarse al trabajo de forma remunerada y por cinco días laborales. A juicio de esta parte, este permiso está destinado al cuidador por ya que de no entenderse así se estaría desnaturalizando la esencia del propio permiso».

En la demanda origen del proceso se solicitaba la declaración de «[n]ulidad de la práctica empresarial consistente en exigir, en los supuestos contemplados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, relativos al cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho), cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante».

2. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 15/2025, de fecha 31 de enero de 2025, estima la demanda.

3. La parte demandada SERVEO SERVICIOS, S.A. ha formulado el citado recurso contra la sentencia indicada en base a un único motivo, articulado al amparo de la letra e) del artículo 207 LRJS, en base a razonamiento que posteriormente explicaremos.

4. Las demandantes Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), Confederación General del Trabajo (CGT) y Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) presentan sendos escritos de impugnación del recurso en los que se oponen a las pretensiones de este.

5. El Ministerio Fiscal informó en el sentido de interesar la improcedencia del recurso.

SEGUNDO. La normativa aplicable al caso.

La parte recurrente identifica como preceptos legales infringidos, o resultan de interés para la resolución del debate, los siguientes:

1. 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 por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. En sus considerandos expone lo siguiente:

«(27) Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres con responsabilidades en el cuidado de familiares, cada trabajador debe tener derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año. Los Estados miembros pueden decidir que dicho permiso pueda tomarse en períodos de uno o varios días laborables por caso. A fin de tener en cuenta las divergencias entre sistemas nacionales, los Estados miembros deben poder conceder a los cuidadores el permiso sobre la base de un período que no sea de un año, por referencia a la persona que requiere asistencia o cuidados, o por caso. Se prevé un aumento constante de las necesidades en el cuidado de familiares debido al envejecimiento de la población y, por tanto, al consiguiente aumento de la prevalencia de las deficiencias relacionadas con la edad. Los Estados miembros deben tener en cuenta el aumento de las necesidades en el cuidado de familiares al elaborar sus políticas en la materia, también en cuanto al permiso para cuidadores. Se anima a los Estados miembros a que den acceso al permiso para cuidadores también respecto a familiares adicionales, como abuelos y hermanos. Los Estados miembros pueden exigir una certificación médica previa de la necesidad de asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave.

(32) Aunque los Estados miembros pueden decidir libremente si conceden una remuneración o una prestación económica en el permiso para cuidadores, se les anima a que introduzcan dicha remuneración o prestación, a fin de garantizar que los cuidadores ejerzan realmente este derecho, en particular los hombres».

«Artículo 3. Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:

c) «permiso para cuidadores»: 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;

d) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda 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. 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».

2. El 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, en la redacción dada por el RD-Ley 5/2023, cuya Exposición de Motivos explica que:

«Se modifica el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su letra a), 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), así como en su letra b), a efectos de transponer al ordenamiento español el permiso de cuidadores previsto en el artículo 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Así, se amplía el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo, esto es, atendiendo a las necesidades de asistencia y cuidados importantes dando cumplimiento de este modo a lo establecido en el artículo 3.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, acerca del abanico de las posibles personas beneficiarias trascendiendo el ámbito de las unidades familiares de convivencia. Por lo demás, el precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho».

«Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. 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:

b) 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».

3. El Convenio colectivo aplicable que resulta ser el Convenio colectivo de SERVEO SERVICIOS, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes, BOE de 13 de septiembre de 2024, establece:

«Artículo 19. Licencias y permisos retribuidos.

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:

4. 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. 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».

TERCERO. El contenido de la sentencia recurrida.

La citada sentencia recurrida recoge los artículos del ET y del convenio colectivo que entiende son de aplicación, cita alguna de sus propias sentencias anteriores relacionadas con el asunto y entiende que debe realizar, como ya lo hizo en su sentencia de 13 de febrero de 2024 (autos 315/2023), una interpretación acorde con el artículo 3.1 del código civil, señalando en primer lugar, procede la interpretación literal de los preceptos analizados y explica que:

«- el precepto prevé una serie de situaciones objetivas o hecho causante del mismo en su inicio de la forma siguiente: "accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario";

- a continuación, se describe la vinculación que cada uno de los causantes del permiso ha de tener con la persona trabajadora en cuyo favor se reconoce el derecho a la ausencia al trabajo, siendo las mismas las siguientes:

- cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho,

- 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.

Consideramos que si bien la coma que sigue a la palabra "anteriores" es claro que de la lectura del precepto se deduce con claridad que la convivencia y la necesidad de cuidado únicamente es predicable respecto de personas de las inicialmente enunciadas».

A continuación, realiza una interpretación histórica, y para ello acude a los trabajos para elaboración de la ley de familias, que no ha entrado en vigor, partiendo de la redacción del ET anterior al Real Decreto Ley 5/2023, cuyo art. 37.3.b) no exigía la convivencia de la persona trabajadora con quien causaba el permiso e incluso contemplaba la posibilidad de que aquella y esta residiese en diferentes localidades. Analiza la exposición de motivos del RDL 5/2023 y de la Directiva 2019/1158, que el anterior transcribe concluyendo que dicha interpretación conduce al mismo resultado. A lo anterior, añade que también una interpretación sociológica de las normas conduce a idéntica solución y ello por cuanto entiende «que los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes son ejercitados mayoritariamente por mujeres, descripción esta de la realidad social que se deduce de los considerandos de la Directiva 2019/1158 que pretende transformar la misma favoreciendo mecanismos que faciliten la corresponsabilidad en la asunción de los deberes familiares. Y ante tal situación cualquier duda interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, teniendo el carácter informador del Ordenamiento Jurídico del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres conforme proclama el art. 4 de la LO 3/2.007, de forma que dicha igualdad sea verdaderamente efectiva, lo que en nuestro caso ha de llevar a efectuar una interpretación lo más flexible posible del precepto como es la que postulan los sindicatos, lo que favorecerá el ejercicio del derecho por los hombres con la consiguiente asunción por ellos del rol de cuidador».

Por todo ello, estimada la demanda y declara contraria a derecho la actuación empresarial de exigir requisitos adicionales para el disfrute de los permisos, señalando expresamente que, en caso de abuso de derecho, por cualquiera de las personas que se benefician de los mismos, podrá actuar de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

CUARTO. El contenido del recurso. Impugnación. Posición del Ministerio Fiscal.

1. La tesis del recurso es que la sentencia recurrida infringe los arts. 3 y 6, así como la exposición de motivos de la DIRECTIVA (UE) 2019/1158, y el art. 14 de nuestra Constitución, Y ello, por cuánto entiende que la modificación realizada por el RDLey 3/2023 tenía como objeto la transposición de la Directiva 2019/1158, y en esta el permiso está previsto para el «cuidador, para que este pueda atender al enfermo y por tanto ausentarse al trabajo de forma remunerada y por cinco días laborales». Considera que nos razonable y contrario, a la voluntad de la norma que se tenga derecho a cinco días de permiso retribuido por el solo hecho de ser familiar de una persona enferma, si no se va a dedicar atención a su cuidado, y podría realizarse por todos los familiares.

Explica después la conducta empresarial señalando que, a la vista de las sentencias recaídas en la materia, consiste en que «cuando un trabajador se ausenta en virtud del art 37.3 b del ET o del art 69 del Convenio Colectivo de aplicación, y hace uso de este permiso de cinco días para el cuidado de un familiar por

enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, requiere a los trabajadores documentación que acredite este extremo para que tengan derecho al disfrute, y de conformidad con los criterios jurisprudenciales y las recientes sentencias de la esta sala, lo siguiente:

- Se requiere a los trabajadores que acrediten la necesidad de cuidado y su duración, es decir que son los cuidadores. El disfrute del permiso no tiene por qué producirse de forma consecutiva a la concurrencia del hecho causante, deben ser laborables y no DEBEN COGERSE DE FORMA CONSECUTIVA por lo que se puede solicitar a posteriori siempre que persista la necesidad de cuidado. Sentencia de 12/09/2024 de la Audiencia Nacional. De manera que si no se acredita que el familiar requiere un cuidado o que el trabajador es el cuidador no tiene sentido el permiso, ya que este es exclusivamente para el cuidado del enfermo ya sea directamente o en ayuda de tareas sociales.

- El TSJ de Cataluña (06/06/2024) señala que el permiso retribuido está vinculado a la existencia y persistencia de la causa que lo justifica.

Se tiene derecho a agotar los 5 días de permiso mientras se acredite la concurrencia de la causa mediante justificación ex post. De forma que, si las necesidades de atención al familiar solo requieren disponibilidad de 3 días (los cuales no necesariamente han de disfrutarse de manera continuada), la interpretación más lógica, razonable y coherente es que la persona pueda disfrutar de esos 3 días de permiso y no de 5, pues en los 2 días adicionales no concurriría causa que justifique la ausencia del puesto de trabajo".

Sentencia de Audiencia Nacional (24/07/2024) señala el derecho a 5 días de permiso: accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario establece que se puede continuar disfrutando el permiso completo de 5 días tras alta hospitalaria del familiar, siempre que se prescriba reposo domiciliario con un máximo de 5 días».

Analiza después las previsiones de la norma estatutaria y de la norma convencional, y a la vista del contenido de la directiva, recuerda que «no estamos ante un permiso por HOSPITALIZACION, sino estamos ante un permiso para el CUIDADOR que requiere necesidad de la atención al familiar enfermo. Estos permisos, de conformidad con la jurisprudencia de la sala y la interpretación entiende no pueden estar destinados a holganza, o asuntos propios del trabajador, pues ello constituiría un fraude o abuso de derecho, posibilidad a examinar en cada caso y que no impide la aplicación general del art. 37 en la forma en la que ha sido regulada por el legislador, y la única forma de dar un uso adecuado y procedente es requiriendo dicha justificación». Respecto a la interpretación con perspectiva de género señala que precisamente el objeto de la legislación actual es tratar de equilibrar la corresponsabilidad entre todos los familiares, sean de uno u otro género; apunta finalmente que pudiera existir discriminación entre familiares y convivientes.

3. El escrito de impugnación de CCOO se opone al recurso empresarial, por cuanto entiende que la interpretación literal de la norma es correcta en los términos que lo hace la sentencia de la Audiencia Nacional; entiende que de ninguna manera se puede exigir que quien disfruta del permiso sea el cuidador principal y, por otra parte, entiende que no existe modo alguno de obtener la certificación que pretende la empresa. En cuanto al fraude y posible uso abusivo que apunta la empresa recuerda que debe ser probado. Señala que aun cuando fuera correcta la interpretación que hace el recurso de las intenciones de la Directiva nada impide que su contenido pueda ser mejorado por la norma nacional. Respecto a las sentencias que cita, ninguna de ellas se refiere al problema que ahora analizamos. Respecto al apunte de posible existencia de discriminación entre familiares y convivientes. Recuerda el criterio de la realidad social y cómo ha evolucionado la familia en los últimos tiempos. Como resumen, señala que la «empresa pretende con su recurso una interpretación más restrictiva del permiso retribuido, exigiendo prueba del rol de cuidador y convivencia en el caso de parientes sin soporte legal alguno».

El escrito de impugnación de CGT se señala que el recurso tan solo plantea la posible vulneración de la exposición de motivos de la Directiva, pero no hace ninguna referencia a que haya sido vulnerada la norma nacional que la ha transpuesto. Muestra su total conformidad con el razonamiento de la Audiencia Nacional y concluye, señalando que el hecho de que el permiso sea finalista no puede permitir a la empresa imponer requisitos que no impone la norma legal.

El escrito de impugnación de UGT insiste en que la norma traspuesta se refleja en el ET, y este puede establecer la regulación que considere oportuno siempre y cuando respete los mínimos que establece la primera. Entiende que el proceso de conflicto colectivo no es el adecuado para analizar si la norma nacional transpone adecuadamente la norma comunitaria, o la contradice. La norma estatutaria no exige ningún requisito adicional para el permiso, y respecto a las sentencias que cita ninguna de ellas, se refiere directamente al caso en debate.

El escrito de impugnación de USO explica que el recurso en la práctica no señala ningún incumplimiento o defecto por parte de la sentencia recurrida, sino que tan solo exponer la interpretación que a ella le interesa,



por lo que entiende que el recurso es inviable; asumo de ver la sentencia de la Audiencia Nacional interpreta adecuadamente la norma estatutaria de acuerdo con las previsiones del artículo 3 del código civil, con una interpretación literal, histórica y finalista, de más de sociológica.

4. El Ministerio Fiscal se opone también a la pretensión del recurso por entender que la sentencia realiza una argumentación coherente con la ley y la jurisprudencia. Pone de manifiesto que el recurso trae al proceso una norma que no fue discutida en el acto del juicio, como es la directiva, y el recurso no discute la interpretación que la sentencia hace del artículo 37.3.b ET, sino que se limita a emitir una interpretación de lo que entiende es la voluntad de la Directiva. La sentencia realiza una interpretación literal, histórica, finalista y de acuerdo con la realidad social de nuestro tiempo y de ello deduce que debe ser desestimado el recurso.

QUINTO. La posición de la Sala.

1. Debemos recordar que nuestra sentencia 126/2026, de 4 de febrero (recurso 251/2024), analizando el momento de inicio de los permisos del artículo 37.3.b) ET analiza la finalidad del precepto desde una perspectiva teleológica, y la doctrina allí sentada será referencia en nuestra decisión; razona:

«De este modo, los permisos en cuestión se vinculan a una enfermedad o dolencia y, de manera más precisa, a la asistencia tanto sanitaria (hospitalaria o no), como la personal vinculada a la recuperación del paciente. Como consecuencia de ello, resulta que las necesidades de ayuda, atención o seguimiento de un paciente por parte de sus familiares no se agota en los (5) días del permiso inmediatamente consecutivos al evento considerado y, por el contrario, pueden extenderse durante un periodo indeterminado y mucho más amplio, sin que por ello mengüen o desaparezcan aquellas necesidades de asistencia. Precisamente por la continuidad en el tiempo de tales situaciones, hemos diferenciado, en el caso de ingresos hospitalarios, entre el alta hospitalaria y el alta médica, con criterios que pueden resultar útiles ahora (SSTS 5 de marzo de 2012 -rec. 57/2011, 632/2018, de 13 de junio -rec. 128/2017- y 752/2018, de 12 de julio -rec. 182/2017-). En la primera de las reseñadas dijimos:

a) Es suficiente con la hospitalización para que se genere el derecho al permiso. No es necesaria la enfermedad más o menos grave.

b) El permiso no puede destinarse a holganza, viajes o asuntos propios del trabajador, «pero su causa remota tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de éste puede requerir de aquél otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia al trabajo del primero».

.../...

e) «Normalmente, el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica ni siquiera en los supuestos de cirugía "menor", sino que casi siempre es dada con la recomendación facultativa de que la atención sanitaria recibida vaya seguida de un periodo de reposo. Además, las dificultades prácticas de acreditar por el beneficiario la persistencia de la gravedad del proceso pese al alta hospitalaria emitida, "nos invita a considerar más oportuno presumir la persistencia de los requisitos del permiso -gravedad/reposo domiciliario- si el alta hospitalaria no va acompañada de la correspondiente alta médica"».

Como puede observarse, lo que se deriva de nuestra doctrina es, por lo que ahora interesa, que el permiso considerado tiene por finalidad principal la atención al paciente que puede necesitar ayuda y asistencia en un periodo prolongado e indeterminado de tiempo, sometido, según los casos, a diferentes eventos con relevancia médica, como sucede en el concreto caso de la hospitalización.

.../...

Lo que se deriva, sensu contrario, de lo que se lleva dicho es que, del mismo modo que el permiso en cuestión no puede desvincularse de la asistencia del enfermo concernido, tampoco puede limitarse en su fecha de inicio mientras subsistan aquellas necesidades asistenciales».

2. La Sala entiende que el recurso debe ser desestimado.

Como adecuadamente apuntan los escritos de impugnación y el propio Ministerio Fiscal., el recurso plantea, simplemente que la interpretación que ha dado la sentencia de la Audiencia Nacional es contraria a la voluntad de la Directiva, sin tener en cuenta en absoluto la voluntad del legislador nacional que ha transpuesto la norma comunitaria.

Es cierto que como indica la empresa la norma comunitaria cuando establece el permiso para cuidadores y define que sea cuidador, nos habla de prestar cuidados o ayuda personales, a quien, de entre los establecidos por la norma nacional, necesiten asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave. Pero la cuestión que debemos analizar, no es esto que acabamos de señalar, sino si dentro del ordenamiento jurídico

nacional, la norma regula dicho permiso con identidad, extensión o va más allá de la norma que transpone: no olvidemos que la propia norma comunitaria señala en todo momento que este permiso, se regulará «conforme a lo definido por cada Estado miembro», lo cual, claramente nos lleva a la conclusión de que la norma nacional puede regular el permiso para cuidadores de forma diferente, siempre y cuando se respeten los mínimos de la norma comunitaria. Por otra parte, la norma comunitaria señala con total claridad que, art. 6, el «ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales» y se da la circunstancia de que el legislador nacional no ha impuesto ninguna clase de justificación previa (sí aviso previo) para el disfrute de este permiso, lo cual nos debe llevar a la conclusión de que tan solo podrá limitarse el mismo, por las normas generales que sobre el abuso de derecho y el fraude de ley, establece nuestros ordenamiento jurídico.

Situado el debate en estos términos, necesariamente hemos de concluir que la norma nacional no exige ningún tipo de control adicional para el disfrute del permiso de cuidadores, y en tal sentido es correcta la primera interpretación que realiza la sentencia recurrida cuando utiliza el criterio de interpretación literal y gramatical: no podemos olvidar que el legislador nacional hace referencia en la exposición de motivos a que está transponiendo la Directiva y hace referencias explícita al contenido del artículo 6 de la misma, que es donde se abre la posibilidad de justificaciones adicionales, de donde claramente deducimos, que no se trata de un olvido, sino de una voluntad legislativa específica de ampliar (en otro momento lo dice expresamente) el contenido de la norma comunitaria. Se trata por tanto de analizar si norma nacional exige los requisitos que plantea la empresa, pues es evidente que en la medida en que supera a la norma comunitaria, no podemos sustentar el debate en esta última, sino en la regulación transpuesta. Y como hemos dicho la sentencia recurrida realiza una adecuada interpretación literal de la norma, cuando concluye que no caben requisitos adicionales. Son igualmente asumibles los razonamientos que la sentencia recurrida realiza sobre la interpretación histórica y finalista, como también de la interpretación teleológica.

Es cierto que nosotros mismos hemos señalado en las sentencias arriba relacionadas que el permiso, tiene que estar vinculado con el cuidado de la persona correspondiente, pero también que «su causa remota tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de éste puede requerir de aquél otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia al trabajo del primero», es decir, el cuidado efectivo de aquella persona que origina el permiso, no debe entenderse en sentido restrictivo, sino en sentido amplio, con el único límite de que el permiso no sea utilizado espuriamente para holganza, viajes o asuntos propios de la persona trabajadora en situación de permiso, pues ello significaría un claro abuso de derecho que podría dar lugar a la pertinente actuación empresarial por vulneración de la buena fe contractual: pero no olvidemos que el abuso de derecho y el fraude de ley han de ser probados e interpretados restrictivamente.

En definitiva, en la Sala compartimos los razonamientos de la sentencia recurrida y debemos llegar a la conclusión de que el criterio empresarial de exigir requisitos adicionales con carácter general para el disfrute de este permiso es contrario a la normativa nacional que ha transpuesto la norma comunitaria y por lo tanto dicha actuación empresarial merece la calificación de contraria a derecho en los supuestos ahora analizados.

Por otra parte, es obvio que no cabe el mismo nivel de exigencia en aquellas empresas donde, por su tamaño, es de general conocimiento la situación familiar y de convivencia de quien necesita del permiso, que en aquellas otras de mayor tamaño donde normalmente se desconocen estos aspectos relacionados con la intimidad personal. Asimismo es también obvio que la empresa podrá requerir a la persona trabajadora para que justifique el hecho causante del permiso en lo relativo al parentesco o convivencia de no ser conocido con anterioridad.

Lo anteriormente expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, nos lleva a la desestimación del recurso empresarial.

Todo ello sin imposición de costas, a tenor del art. 235 de la LRJS y con pérdida del depósito consignado para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la representación de SERVEO SERVICIOS S.A.
- 2.- Declarar la firmeza de la sentencia recurrida de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 15/2025, de fecha 31 de enero de 2025, Conflicto Colectivo 378/2024.
- 3.- Sin imposición de costas en el presente recurso y con pérdida del depósito.



Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ