



Roj: **STS 702/2026 - ECLI:ES:TS:2026:702**

Id Cendoj: **28079140012026100131**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/02/2026**

Nº de Recurso: **251/2024**

Nº de Resolución: **126/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4446/2024,**
STS 702/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 126/2026

Fecha de sentencia: 04/02/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 251/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 03/02/2026

Ponente: Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

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

Transcrito por: YCP

Nota:

CASACION núm.: 251/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 126/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.^a Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 4 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Grupo Empresarial Race S.L, Asegurace S.A, Race Asistencia S.A y Unión de Automóviles Club, S.A., representados y defendidos por el letrado D. Fernando Vizcaíno de Sas, contra la sentencia nº 102/2024, de 12 de septiembre de 2024, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda de conflicto colectivo núm. 167/2024, seguida a instancia de la Federación de Servicios CC.OO, la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) contra el Grupo Empresarial Race, S.L, Asegurace, S.A, Race Asistencia S.A y Unión de Automóviles Club, S.A.

Han sido partes recurridas la Federación de Servicios CC.OO, representada y defendida por la Letrada Dña. Sonia de Pablo Portillo, la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), representado y defendido por el letrado D. Pedro Poves Oñate y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), representado y defendido por el letrado D. Bernardo García Rodríguez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La representación procesal de la Federación de Servicios CC.OO presentó demanda de conflicto colectivo, registrada con el núm. 167/2024, 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, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se dijera que:

«Se declare contraria a derecho la normativa emitida el 29 de noviembre de 2023 en lo relativo a la concreción del disfrute del permiso del art. 37.3.b) del ET en días naturales con inicio obligatorio desde el día del hecho causante y respecto de la exigencia de justificación mediante certificados médicos que incluya el concreto origen del hecho causante y la duración del mismo como requisito de acceso a los permisos previstos en el art. 37.3.b) y 37.9 del ET.

En consecuencia, se declare el derecho del personal a disfrutar los permisos del art. 37.3.b) del ET en días laborables y sin que el inicio de los mismos se encuentre determinado por el inicio del hecho causante.

Que se declare la ilegalidad de la imposición de la justificación de la causa en base al concepto de enfermedad grave recogido en el anexo del Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio.»

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.-Con fecha 12 de septiembre de 2024 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos lla demanda interpuesta por la representación letrada de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, la Central Sindical Independiente de Funcionarios y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores frente a las empresas RACE Asistencia SA, Asegurace S.A., Union de Automoviles Clubs, S.A. y Grupo Empresarial RACE SL. Declaramos contraria a derecho la nota emitida el 29 de noviembre de 2023 en lo relativo al inicio del disfrute del permiso del art. 37.3.b) del ET desde el día del hecho causante y declaramos el derecho del personal afectado a disfrutar el permiso del art. 37.3.b) del ET sin que el inicio del mismo se encuentre determinado por la fecha inicial del hecho causante. Sin imposición de costas.».

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

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a las personas trabajadoras de las empresas RACE Asistencia SA, Asegurace S.A., Union de Automóviles Clubs, S.A. y Grupo Empresarial RACE SL, que aplican el Convenio colectivo del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España suscrito por Grupo de Empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (RACE), RACE Asistencia SA; Asegurace S.A.; Unión de Automóviles Clubs, S.A. y Grupo Empresarial RACE SL y los sindicatos UGT y CSIF (BOE 21-04-2015), actualmente en situación de ultraactividad (no controvertido).

SEGUNDO.- El 29 de noviembre de 2023 las empresas ahora demandadas emitieron una nota interna donde anunciaban el ajuste del régimen convencional de permisos con motivo de la modificación legislativa operada por el RD-Ley 5/2023 (descriptor nº 2, por reproducido en su integridad).

En particular se contenían en dicha nota las siguientes instrucciones consideradas por la empresa como de obligado cumplimiento:

A. Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario:

(--)

A.IV.2.- El permiso comenzara el primer día laborable para la persona trabajadora a partir del suceso que ocasiona el permiso, y durara mientras continúe existiendo su causa, hasta el periodo máximo de cinco días naturales consecutivos.

B. Permiso por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata:

(--)

B.IV.2.- El permiso comenzara el primer día laborable para la persona trabajadora a partir del suceso que ocasiona el permiso, y durara mientras continúe existiendo su causa, hasta el periodo máximo de las horas de ausencia anuales equivalentes a cuatro días de la jornada ordinaria diaria del trabajador.

TERCERO.- Que con fecha 23 de abril de 2024 se celebraron actos de mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el resultado de falta de acuerdo (descriptor nº 3)..»

QUINTO.-Contra dicha sentencia se presentó recurso de casación ordinaria formalizado por el Grupo Empresarial Race S.L, Asegurace S.A, Race Asistencia S.A y Unión de Automóviles Club, S.A. Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, tras haber sido impugnado por la Federación de Servicios CC.OO, la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la improcedencia del recurso.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de febrero de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-La cuestión que se debate en el presente procedimiento, consiste en determinar si puede exigirse por la empleadora que los permisos a los que se refiere el art. 37.3 b/ del ET, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, comiencen a disfrutarse por la persona trabajadora necesariamente a partir del primer día laborable siguiente al suceso que ocasiona el permiso.

2.-Como se deriva de las actuaciones e informa igualmente la sentencia de la Sala de instancia, las representaciones de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (en adelante CCQOO), la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), presentaron demanda de conflicto colectivo contra RACE Asistencia SA, Asegurace S.A., Unión de Automóviles Clubs, S.A. y Grupo Empresarial RACE SL, disconformes con los criterios incorporados en la nota emitida por las indicadas mercantiles el 29 de noviembre de 2023, en relación con el modo de disfrute de los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización, e intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario previstos en el art. 37.3 b/ del ET; así como con la exigencia para dicho permiso, y para el debido a fuerza mayor por motivos familiares urgentes del art. 37.9 del ET, de justificación mediante certificado médicos. Solicitando en todo caso que se declarase no ajustada a derecho la decisión empresarial.

No obstante, con posterioridad a la presentación de dicha demanda, las partes alcanzaron un acuerdo parcial en el asunto relativo a la acreditación de los permisos, quedando por tanto constreñida la reclamación a la declaración de ser contraria a derecho la instrucción de empresa relativa a que el disfrute del permiso previsto en el art. 37.3.b) del ET, tenga inicio obligatorio desde el día del hecho causante.

3.-La demanda en cuestión ha sido estimada por la sentencia dictada por la Audiencia Nacional el 12 de septiembre de 2024, que declaró «contraria a derecho la nota emitida el 29 de noviembre de 2023 en lo relativo al inicio del disfrute del permiso del art. 37.3.b) del ET desde el día del hecho causante», declarando al propio tiempo «el derecho del personal afectado a disfrutar el permiso del art. 37.3.b) del ET sin que el inicio del mismo se encuentre determinado por la fecha inicial del hecho causante».

Contra esta resolución ha presentado recurso de casación ordinaria la representación de las empresas antes reseñadas, mediante un solo motivo de revisión jurídica al amparo de la letra e/ del art. 207 de la LRJS, en

el que se invoca la infracción del art. 37.3 b/ del ET, en relación con el art. 6 de la Directiva 2019/1158 de 20 de junio, argumentando, en lo esencial, que la doctrina de este mismo Tribunal tiene ya sentado, a su juicio, que los permisos en cuestión se disfrutaban en el día hábil siguiente a aquel en el que se produjo el hecho que da derecho al mismo.

El indicado recurso ha sido objeto de impugnación por la contraparte, solicitando su desestimación.

Mientras que el Ministerio Fiscal ha presentado informe interesando igualmente la desestimación de la casación que ahora resolvemos.

SEGUNDO.- 1.-La correcta decisión del recurso así formalizado, hace necesaria la previa consideración de la normativa y decisiones de empresa relevantes para el caso, que son las siguientes:

2.-El art. 37.3 b/ del ET señala, con dicción invariada desde la reforma operada por el RDL 5/2023 de 28 de junio:

«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.-Por su parte, el Convenio Colectivo del grupo de empresas de servicio del Real Automóvil Club de España (integrado por Race Asistencia, SA; Asegurace, SA; Unión de Automóviles Clubs, SA, y Grupo empresarial Race, SL), publicado en el BOE de 21 de abril de 2015, establece en su art. 20 bajo el título: «Licencias y permisos. Serán las establecidas en el cuadro anexo III», lo siguiente:

«Para su disfrute y remuneración, el trabajador deberá preavisar a la empresa con la antelación que sea posible y deberá justificar su causa, antes o después de haber disfrutado el permiso. Adicionalmente, y sin que ello suponga alteración del cómputo de la jornada máxima anual, los trabajadores contratados para la totalidad del año natural devengarán el derecho a dos días de libre disposición dentro de cada año, que disfrutarán uno por semestre, sin que puedan hacerlo efectivo conjuntamente con un periodo vacacional. Este derecho se llevará a efecto mediante acuerdo entre empresa y trabajador y no será sustituible ni cuantificable económicamente, ni durante la vigencia del contrato ni a su finalización. Los permisos identificados con los números 3, 4 y 5 en el cuadro anexo III serán aplicables igualmente a las parejas de hecho inscritas en un registro público de la administración local, autonómica o central».

Por otro lado, el referido anexo III del Convenio contiene el cuadro de «licencias-permisos (retribuidos)», entre los que se en cuenta el permiso por «accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad».

4.-En el ámbito europeo, el art. 6 de 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, señala bajo el título de «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».

5.-Finalmente, el 29 de noviembre de 2023 las empresas ahora demandadas (RACE Asistencia SA, Asegurace S.A., Unión de Automóviles Clubs, S.A. y Grupo Empresarial RACE SL), emitieron una nota interna donde anunciaban el ajuste del régimen convencional de permisos con motivo de la modificación legislativa operada por el RDL 5/2023 en la que se contenía, por lo que ahora interesa, las siguientes previsiones:

«A. Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario:

(-)

A.IV.2.- El permiso comenzara el primer día laborable para la persona trabajadora a partir del suceso que ocasiona el permiso, y durara mientras continúe existiendo su causa, hasta el periodo máximo de cinco días naturales consecutivos.

B. Permiso por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata:

(--)

B.IV.2.- El permiso comenzara el primer día laborable para la persona trabajadora a partir del suceso que ocasiona el permiso, y durara mientras continúe existiendo su causa, hasta el periodo máximo de las horas de ausencia anuales equivalentes a cuatro días de la jornada ordinaria diaria del trabajador».

6.-Como puede observarse, ni el ET, ni el Convenio aplicable, ni tampoco la Directiva comunitaria, esta última, en todo caso, con el alcance que correspondería a su naturaleza, contienen norma o criterio alguno relativo al momento en que pueda hacerse efectivo del derecho al permiso ahora considerado. Recuérdese a este respecto que, como hemos señalado reiteradamente, los Convenios Colectivos pueden regular la materia, siempre que contengan una mejora en el régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el artículo 37.3 ET (SSTS 282/2022 de 30 de marzo -rco. 136/2020-, 834/2022 de 18 de octubre -rco. 139/2020, 414/2023 de 7 de junio -rco. 280/2021-, entre otras muchas).

Por otro lado, es también claro que, al no contener el convenio colectivo aplicable una enunciación propia relativa a los permisos retribuidos reconocidos, fuera de la contenida en su anexo III, que no hace sino replicar la del art. 37.3 b/ y / del ET, la exégesis requerida en el caso deberá referirse necesariamente al contenido y alcance del indicado precepto, labor que acometeremos a continuación.

TERCERO.- 1.-La decisión del debate que ahora se propone a nuestra consideración, precisa de una inevitable precisión previa, en cuanto el recurso afirma que la cuestión planteada ha sido ya decidida ya por este Tribunal. Por el contrario, resulta que no nos hemos pronunciado de manera expresa y directa sobre el debate ahora planteado. Ello se debe a que, siempre que se han planteado aspectos vinculados a lo que ahora nos ocupa, se ha tomado la correspondiente decisión, bien en relación con diferentes convenios colectivos que contenían disposiciones específicas al respecto, bien cuando los respectivos convenios no contenían previsiones sobre dicho extremo, pero el debate llegaba a nuestra consideración condicionado a decidir única y exclusivamente cuándo debía empezar a disfrutarse el permiso según que el día en que sucedía el evento fuera o no laborable, sin cuestionar la vinculación del inicio del permiso al evento determinante o "hecho causante".

De este modo y a título de ejemplo, nos hemos pronunciado sobre instrumentos colectivos con disposiciones específicas en los siguientes casos:

- En la STS 226/2020 de 11 de marzo -rec. 188/2018- en el que el instrumento colectivo (Acuerdo de Homologación de Condiciones de la sociedad estatal Tecnologías y Servicios Agrarios SA Tragsatec) decía que los permisos serían «disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive».

- En la STS 282/2022 de 30 de marzo -rec. 136/2020-, en el que el Convenio aplicable (del Grupo Champion) preveía que los permisos como el ahora considerado «deben disfrutarse, cuando el hecho causante coincida con día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante».

- En la STS 811/2020 de 29 de septiembre -rco. 244/2018-, en la que el convenio (del sector de Grandes Almacenes 2017- 2020) se refería a los distintos permisos con expresiones como «en horas coincidentes con su jornada laboral» -asistencia al consultorio médico-, "coincida con su horario de trabajo" - asistencia a firma notarial-, "en horas coincidentes con el horario de trabajo" -acompañamiento de hijo menor a urgencia médica-, y "coincida con el horario de trabajo del trabajador" -examen de conducir-».

- En la STS 834/2022 en el que el instrumento colectivo (un Acta de la Comisión paritaria del convenio colectivo de la empresa Supermercados día, S.A.) había abordado expresamente el tratamiento del supuesto en «que varios familiares que trabajen en la empresa, coincidan en el derecho a un permiso retribuido por el mismo sujeto causante puedan diferir, de mutuo acuerdo con la empresa, el disfrute de los días para una adecuada atención y compañía del enfermo».

- En la STS 414/2023 de 7 de junio -rec. 280/2021- en el que el convenio (II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF-AV y normativa laboral de RENFE), se decía «En las licencias correspondientes a los apartados a), c), d) y e) en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida, comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante. En las

licencias relativas al apartado b), el inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el primer día del hecho causante».

- En la STS 695/2023 de 3 de octubre -rec. 239/2021-, el convenio colectivo (del grupo Telefónica) dice que «los días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido, en ningún caso más de dos semanas y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante».

2.- Mientras que, en otros casos el debate tal como se planteaba en esta sede casacional se contraía:

- A determinar cómo debía tratarse el inicio del permiso según que este se produjera en días laborables o festivos, sin cuestionar que el cómputo se iniciaba con el evento previsto en cada caso (STS 145/2018 de 13 de febrero -rec. 266/2016-, para el convenio de contact center; STS 229/2020 de 11 de marzo -rco. 192/2018- para el convenio del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos; STS 257/2020 de 17 de marzo -rec. 193/2018- para el V Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal; STS 982/2022 de 20 de diciembre -rec. 104/2021 para el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería 2017-2020; STS 73/2023 de 25 de enero -rec. 124/2021- para el Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A)

- Si, además, en el desarrollo del mismo permiso debían computarse días naturales o solo laborables (STS 501/2024 de 20 de marzo -rec. 268/2021-, para el VIII Convenio colectivo del personal de tierra de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (Sasemar), o STS 962/2024 de 27 de junio -rec. 147/2022 para el convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2011-2023).

- Determinar si procede la nulidad del término "naturales" previsto en las letras b) y d) del apartado 1 del artículo 30 del III Convenio Colectivo del Sector del Contact Center con relación a la duración de los permisos retribuidos allí recogidos (STS 1084/2025 de 13 de noviembre -rec. 128/2024-).

3.- Lo que ahora interesa resaltar es que, en todos los casos reseñados ejemplificativamente, referidos siempre a los permisos del art. 37.3 b/ del ET, así como en otros similares, la decisión de este Tribunal venía condicionada por los términos del debate que, en muchos casos, partía del presupuesto asumido por las partes de que el cómputo del permiso se iniciaba a partir del evento que propiciaba el permiso. Esto es, no hemos tenido oportunidad de pronunciarnos sobre la cuestión que ahora se plantea de manera que pueda apreciarse que los argumentos relacionados con tal debate integraban la *ratio decidende* nuestra decisión que, como se dijo, implica determinar si, a tenor del art. 37.3 b/ del ET, y en defecto de una regulación específica del Convenio Colectivo aplicable, puede imponerse que los permisos contemplados en la indicada norma (por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo) se comiencen a disfrutar necesariamente a continuación del evento al que se refieren.

A Ello es compatible con que, en un buen número de las resoluciones antes reseñadas, se dijera de manera expresa que, si el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso, mientras que, si el hecho causante sucede en un día no laborable, la finalidad del permiso obliga a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato. Ahora bien, al margen de que tales afirmaciones se producían de manera general, en cuanto que en no pocos casos se discutía el régimen de diferentes tipos de permisos (por ejemplo, por matrimonio o por fallecimiento), cuyo tratamiento puede ser distinto a los vinculados a los accidentes, enfermedad e ingresos hospitalarios, debe insistirse en que tal criterio se hacía valer en un contexto en el que se discutía solo en qué día, laborable o festivo, debía iniciarse y/o continuarse el permiso, sin cuestionar que se vinculara al evento del que dependía el permiso.

La consecuencia de lo anterior, es que la doctrina de este Tribunal deba ser desarrollada y ampliada para precisar algunos extremos.

CUARTO.- 1.- Como venimos diciendo y aun a riesgo de ser reiterativos, nuestra valoración se refiere en exclusiva al permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de ciertos familiares. A estos efectos, y dado que, como ya vimos, ni el convenio aplicable ni el art. 37.3 b/ del ET se pronuncian sobre cuál pueda ser el inicio del mismo, resulta claro que no podemos aplicar criterios de interpretación literal. Debe entonces desentrañarse el objetivo o finalidad del precepto desde una perspectiva teleológica.

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».

c) El permiso no está previsto para que el trabajador pueda disfrutar de tres días de asueto mientras que el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado o incluso trabajando. Pero «tal consecuencia no puede ser el resultado del simple alta hospitalaria [no lo regula así el texto del convenio] sino del alta médica, que habría hecho desaparecer la razón última del permiso, justificado por la situación patológica del familiar (la tan referida STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]).»

d) La clave radica en la necesidad de atención y cuidados del paciente, por lo que este permiso debe concederse cuando concurren el resto de los elementos que configuran tal derecho, con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado. El parte de alta hospitalaria no conlleva de forma automática la extinción o finalización del permiso, máxime cuando el propio precepto reconoce ese mismo beneficio en los supuestos en los que, tras una intervención quirúrgica sin hospitalización, el familiar del trabajador únicamente precise reposo domiciliario.

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.

2.-De igual modo, en la reciente STS 381/2025 de 6 de mayo -rco. 104/2023- abordamos el supuesto del IV Convenio colectivo de la Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, que permite el disfrute fraccionado del permiso por hospitalización o enfermedad grave, para decidir si el mismo podía disfrutarse en su integridad aunque se hubieran acordado el alta médica del enfermo. A tal efecto, tras recoger la anterior doctrina ya referenciada, decíamos:

«Hemos explicado que hay que diferenciar entre el alta hospitalaria y el alta médica. Este permiso se puede disfrutar después del alta hospitalaria siempre que el familiar no esté curado. A juicio de esta Sala, el fraccionamiento del disfrute de este permiso no evidencia que pueda disfrutarse después del alta médica. El ingreso hospitalario puede prolongarse en el tiempo. Una vez cursada el alta hospitalaria sin alta médica, el cuidado del paciente en su domicilio durante la convalecencia, también puede prolongarse. El trabajador que disfruta de ese permiso puede fraccionarlo y cuidar de su familiar tanto en el hospital como en su domicilio, siempre que no se haya cursado el alta médica. Lo que no es admisible es que el familiar esté curado, incluso reincorporado al trabajo, y mientras tanto el trabajador continúe disfrutando de un permiso carente de justificación. Si el cónyuge o pariente hospitalizado o enfermo también presta servicios laborales, la tesis de la sentencia recurrida supondría que el cuidador seguiría disfrutando del permiso de cinco días mientras que el familiar se habría reincorporado al trabajo».

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.

3.-Existe todavía un factor interpretativo adicional vinculado, si no directamente a la finalidad de la norma, sí al menos a sus implicaciones en el contexto sociológico a considerar. Decimos esto porque España se incluye en lo que la doctrina, de manera unánime y generalizada, ha calificado como estado del bienestar de tipo mediterráneo, esto es, aquel que, entre otras notas y por lo que ahora interesa, asienta una parte de su

diseño en factores sociales que canalizan a través de la familia la cohesión, la protección y, en definitiva, las necesidades asistenciales y de cuidado de las personas.

De este modo, y como se deriva de la naturaleza y finalidad del permiso en cuestión, resultaría que una vinculación de su inicio al evento que lo propicia, implicaría a todas luces una devaluación de su potencial protector, al impedir, como ya se ha dicho, una adecuada planificación de la asistencia a la persona necesitada de ella.

Como puede observarse, nuestra valoración se asienta de manera fundamental, no solo en la consideración del derecho de la persona trabajadora afectada, sino también y de manera determinante, en el interés de la persona necesitada de los cuidados, con respecto a la cual el permiso que ahora nos ocupa constituye, con independencia de la opinión que ello merezca, una pieza más de las posibilidades asistenciales.

Precisamente por esto, y aunque es también obvio que tales responsabilidades de cuidado a familiares se han asumido tradicionalmente por las mujeres en mayor medida que por los hombres, entendemos que no resulta decisiva en el caso la interpretación con perspectiva de género a la que se alude en la sentencia de la Sala de instancia.

En numerosas ocasiones hemos aplicado criterios interpretativos con perspectiva de género (SSTS de 26 septiembre 2018 - rcud. 1352/2017-, de 13 noviembre 2019 - rcud. 75/2018-, 576/2022 de 23 de junio -rec. 646/2021-, 997/2022 de 21 de diciembre -rcud. 3763/2019-, 747/2022, de 20 de septiembre -rcud. 3353/2019-, entre otras muchas). Ello significa hacer posible en la mayor medida posible el principio general contenido en el art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a cuyo tenor «La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas». Y, en definitiva, aplicar criterios hermenéuticos que se ajusten en la mayor medida posible a ese principio informador del ordenamiento jurídico, con objeto de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ahora bien, también hemos dicho que «No tiene sentido la invocación de la perspectiva de género cuando la norma a interpretar afecta exactamente por igual y sin distinción alguna a mujeres y hombres, de forma que carezca de cualquier incidencia en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades, Bien al contrario, la indebida apelación a esa herramienta supone sin duda una cierta devaluación de tan relevante mecanismo legal para la interpretación de las leyes...» (STS 562/2025 de 10 de junio -rec. 3047/2023-).

Pues bien, en el supuesto ahora considerado, la interpretación con perspectiva de género no parece decisiva en el caso, dado que la manera en que pueda utilizarse temporalmente un permiso, resulta neutro en el ámbito de la protección de los derechos de la mujer. Y ello porque, siendo el objetivo principal del permiso considerado hacer posible la asistencia y protección de la persona con necesidades dentro del ámbito familiar, cualquier persona trabajadora, hombre o mujer, debe tener la oportunidad de utilizar el permiso considerado, no solo para proveer las necesidades de la persona objeto de atención, sino también para hacerlo en los mejores términos de organización, ya sea en solitario, ya sea en coordinación con otras personas del ámbito familiar que también contribuyen a dispensar la asistencia.

QUINTO.- 1.-En definitiva, lo que se deriva de cuanto se lleva dicho, es que los permisos para cuidados de familiares a los que se refiere el art. 37.3 b/ del ET, no pueden administrarse de forma tal que su inicio se vincule necesariamente al evento del que dependen, sin dejar por ello margen para una distribución racional que permita una asistencia planificada y más eficaz de la persona con necesidades en función de las circunstancias concurrentes.

Importa señalar que nuestra decisión en este caso se limita a lo ya indicado, de manera coherente con los términos del debate, sin prejuzgar ni determinar por tanto otras discrepancias que pudieran plantearse sobre el desarrollo de tales permisos.

2.-Procede, por tanto, como tenía interesado el Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso presentado, sin pronunciamiento en cuanto a las costas por tratarse de un procedimiento de conflicto colectivo, a tenor del art. 235. 2 de la LRJS.

Y con pérdida del depósito constituido para recurrir, por imposición del art. 217.1 del mismo texto.

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 Grupo Empresarial Race S.L, Asegurace S.A, Race Asistencia S.A y Unión de Automóviles Club, S.A.
- 2.-Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 102/2024, de 12 de septiembre, en materia de conflicto colectivo (proced. 167/2024).
- 3.-Sin imposición de costas.
- 4.-Ordenamos la pérdida del depósito efectuado para recurrir, al que deberá darse el destino legalmente previsto.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ