

**El permiso retribuido por hospitalización, accidente o reposo domiciliario de familiares en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores: análisis doctrinal, jurisprudencial y propuestas de mejora**

Daniel Toscani Giménez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia*

*Of Counsel Laboral de Alentta Abogados.*

**Sumario:**

El artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) regula uno de los permisos retribuidos de mayor uso y controversia: el relativo a la ausencia del trabajador por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado. La reforma del Real Decreto-ley 5/2023 ha supuesto un nuevo marco de interpretación para estos permisos, al tiempo que han emergido discrepancias interpretativas sobre aspectos esenciales: ¿es necesario probar que el trabajador cuida efectivamente al familiar? ¿Debe existir convivencia? ¿Basta con el alta hospitalaria para extinguir el permiso?

Este artículo aborda estas cuestiones a la luz de la doctrina jurisprudencial reciente, incluidas las SSTS y Tribunales Superiores de Justicia, y propone criterios interpretativos y legislativos para un uso adecuado del derecho.

**Palabras Clave:** Permiso retribuido, Enfermedad grave, Hospitalización, Doctrina jurisprudencial, Estatuto de los Trabajadores

**Abstract:**

Article 37.3(b) of the Workers' Statute (ET) regulates one of the most widely used and controversial paid leave entitlements: leave due to accident or serious illness, hospitalization, or surgical intervention without hospitalization requiring home rest of the spouse, registered partner, or relatives up to the second degree.

The reform introduced by Royal Decree-Law 5/2023 has brought about a new interpretative framework for these types of leave, while at the same time interpretative discrepancies have emerged regarding essential aspects: Is it necessary to prove that the worker actually provides care to the family member? Is cohabitation required? Is hospital discharge sufficient to terminate the leave?

This paper addresses these issues in light of recent case law, including rulings of the Supreme Court (SSTS) and the High Courts of Justice, and proposes interpretative and legislative criteria for an appropriate use of this right.

**Key Words:** Paid leave, Serious illness, Hospitalization, Case-law, Worker's Statute

## 1. Fundamento normativo

El artículo 37.3.b) ET establece:

«La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante 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.»

Este precepto distingue dos grandes supuestos:

1. **Familiares con vínculo de parentesco:** no se exige convivencia ni cuidado efectivo.
2. **Personas sin vínculo familiar:** se exige convivencia y necesidad de cuidado efectivo.

## 2. La polémica de la justificación del cuidado efectivo

### 2.1. El criterio restrictivo: necesidad de justificación del cuidado

Algunas empresas han exigido que el trabajador justifique la convivencia y el cuidado efectivo como condiciones de acceso al permiso, incluso en los supuestos de familiares con vínculo de parentesco. Esta interpretación ha sido discutida judicialmente.

La **STS de 12 de marzo de 2025 (Rec. 5/2023)** clarifica que el permiso puede mantenerse tras el alta hospitalaria si existe reposo domiciliario acreditado en el certificado de hospitalización. Sin embargo, añade una importante matización: **no basta con el alta médica; debe existir una prescripción médica de reposo domiciliario.**

### 2.2. La doctrina garantista: STSJ de Galicia de 27 de junio de 2024 (Rec. 17/2024)

Esta sentencia es clara:

- **No se exige convivencia ni prueba del cuidado efectivo** cuando se trate de familiares hasta segundo grado.
- En cambio, **sí se exige convivencia y cuidado** cuando se trate de personas sin vínculo familiar.

Además, señala que el alta hospitalaria no pone fin al permiso si persiste la situación que lo justifica, y que presumir lo contrario sería contrario al sentido del precepto.

### **2.3. La tesis intermedia: STSJ de Aragón de 21 de octubre de 2024 (Rec. 776/2024)**

Esta sentencia aporta un matiz temporal:

· El trabajador debe justificar el derecho **en el momento de acceder al permiso**, pero no está obligado a justificar su mantenimiento si ya ha sido reconocido.

### **2.4. La posición de la Audiencia Nacional**

Las SSAN de 24 de julio de 2024 (Rec. 157/2024) y 06 de febrero de 2025. N.º Rec. 391/2024, establecen que la hospitalización justifica el permiso y que este puede continuar si existe reposo domiciliario, siempre que **se justifique expresamente**. Aquí reside la diferencia clave: **la necesidad de probar el reposo domiciliario como causa autónoma del permiso**.

Por lo tanto, a mi criterio, resolvería la controversia con la clave que nos dan estas últimas sentencias. La hospitalización justifica el permiso. También justifica el permiso el reposo domiciliario, pero en este caso es necesario justificar que sigue el reposo domiciliario y la necesidad de cuidados, tanto para acceder al permiso, como para su mantenimiento durante la duración íntegra de los 5 días.

No se pueden añadir requisitos que no aparecen en la ley, como la necesidad de convivencia con el familiar. Pero es evidente que sí se debe justificar y probar que el trabajador está efectivamente cuidando al familiar, bien en el hospital, bien en su casa. El permiso no se concede por el mero hecho de ser familiar, para que se dedique a otra finalidad, como irse de puente. Se debe probar que se está destinando el permiso a cuidar del familiar, bien en el hospital, bien en su casa, durante los 5 días del permiso. Esto es, es tanto un requisito de acceso como de mantenimiento del permiso. Aunque, obviamente, se pueden hacer otras cosas también. No es necesario dedicar 8 horas al día al cuidado del familiar y se puede turnar con otras personas. Pero es necesario justificar que se está destinando el permiso a cuidar al familiar. Una cuestión clave es si el alta hospitalaria pone fin al permiso. En conclusión:

«La hospitalización o el reposo domiciliario son causas alternativas del permiso».

Así, si tras el alta hospitalaria el certificado de hospitalización prescribe reposo domiciliario, **el permiso se mantiene**.

### **3. El permiso parental del art. 48 bis ET y su diferencia con el permiso del art. 37.3.b). El requisito de probar la necesidad de conciliar más allá del sólo hecho de ser padre**

La SAN de 6 de febrero de 2025 (Rec. 391/2024) establece que en el caso del permiso parental del artículo 48 bis ET:

- **Es el trabajador quien fija el período del permiso.**
- **La empresa no puede denegarlo ni modificarlo por razones organizativas o productivas.**

Este permiso, a diferencia del del art. 37.3.b), **suspende el contrato**, por lo que no puede ser afectado por las necesidades empresariales.

Esta doctrina podría orientar también la interpretación del art. 37.3.b): si bien el contrato no se suspende, sí existe un derecho subjetivo de la persona trabajadora que debe ser protegido frente a limitaciones arbitrarias o no justificadas legalmente.

La STSJ de Cataluña de 02 de septiembre de 2024, n.º Rec. 935/2025 deniega la solicitud de un oficial administrativo de primera categoría de Mango, marca propiedad de la empresa Punto Fa, S.L., de adaptar su jornada de trabajo para poder conciliar su vida familiar.

La argumentación principal para tal denegación es el hecho de que el trabajador no acreditara una necesidad específica que justificara la modificación de su jornada laboral, más allá de haber sido padre recientemente.

Destaca que la motivación principal del demandante era compartir el tiempo de descanso con la madre del menor, quien trabaja como profesora en horario de mañana.

Aunque Mango ha concedido adaptaciones de jornada por motivos de conciliación a otros tres empleados de la misma subsección, la sentencia subraya que esto no crea un derecho automático para todos los trabajadores.

Conforme al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa debe valorar individualmente cada caso, lo que en este caso resultó en la desestimación de la solicitud.

El Tribunal concluyó que la solicitud del demandante no respondía a una verdadera necesidad de conciliación enfocada al cuidado del menor, sino a una voluntad de organizar los tiempos de descanso en común con la madre, lo que no se ajusta a los fines de la legislación sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Este fallo indica que se deben justificar adecuadamente las solicitudes de adaptación de jornada, más allá del hecho de ser padre, quedando claro las necesidades individuales y objetivas de conciliación concretas del trabajador, especialmente cuando existen restricciones organizativas que puedan justificar la negativa de la empresa.

A mi modo de ver, la interpretación que realiza el Tribunal incurre en una interpretación restrictiva del art. 34.8 del ET, al exigir una justificación adicional a la mera condición de progenitor para acceder a la adaptación de jornada. Esta posición entra en contradicción con pronunciamientos judiciales que han reconocido que la paternidad en

sí misma ya implica la necesidad de conciliación, sin que deba analizarse la situación laboral de la pareja.

Además, la argumentación sobre las causas organizativas resulta inconsistente, ya que la empresa había concedido adaptaciones a otros trabajadores de la misma subsección, lo que sugiere que no existía una razón objetiva y proporcionada para la denegación en este caso concreto. El criterio aplicado por el tribunal puede generar desigualdad de trato y restringir de manera injustificada el derecho a la conciliación.

El reconocimiento de permisos para atender a familiares enfermos o dependientes existe en otros países europeos. En Francia, por ejemplo, el *Code du travail* prevé permisos por «enfermedad grave de un familiar» (art. L3142-1), con derecho a retribución en determinados supuestos. En Alemania, el *Pflegezeitgesetz* permite a los trabajadores ausentarse hasta 10 días para organizar el cuidado urgente de un familiar, siendo parcialmente compensados por el sistema público.

Estos modelos evidencian una tendencia general: **reconocer el valor social del cuidado familiar como tiempo protegido dentro de la relación laboral**, sin imponer cargas probatorias excesivas al trabajador.

Desde la perspectiva de los derechos fundamentales (art. 18 y 24 CE), la jurisprudencia constitucional española ha desarrollado el **principio de proporcionalidad** como límite a las exigencias empresariales. Aplicado al art. 37.3.b) ET, este principio implica que:

- La empresa **no puede exigir al trabajador más allá de lo razonable** para acreditar el derecho al permiso.
- La documentación médica que indique hospitalización o reposo **debe presumirse válida**, sin necesidad de aportar pruebas adicionales sobre la situación familiar salvo en caso de duda fundada.

Este principio también se conecta con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la intimidad del trabajador (STC 292/2000).

#### **4. Permiso retribuido de hasta 4 días por fuerza mayor (artículo 37.9 del ET)**

Este permiso permite a las personas trabajadoras ausentarse del trabajo por motivos urgentes relacionados con familiares o convivientes, sin necesidad de preaviso. La duración máxima es de 4 días al año, y las ausencias deben estar justificadas por situaciones de fuerza mayor que requieran la presencia inmediata del trabajador. Estas ausencias son retribuidas, según ha confirmado la jurisprudencia reciente.

Permiso retribuido de 5 días por hospitalización o reposo domiciliario de familiares (artículo 37.3.b) del ET)

El artículo 37.3.b) del ET reconoce a la persona trabajadora el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 5 días por:

- Accidente o enfermedad grave.
- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Este permiso se aplica al cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como a cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

### **Diferencias clave entre ambos permisos**

<b>Característica</b>	<b>Permiso de 4 días (Art. 37.9)</b>	<b>Permiso de 5 días (Art. 37.3.b))</b>
<b>Motivo</b>	<b>Situaciones de fuerza mayor urgentes</b>	<b>Hospitalización, enfermedad grave o reposo domiciliario</b>
<b>Duración</b>	<b>Hasta 4 días al año</b>	<b>5 días por cada hecho causante</b>
<b>Preaviso</b>	<b>No requerido</b>	<b>Requiere aviso y justificación previa</b>
<b>Retribución</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
<b>Sujetos beneficiarios</b>	<b>Familiares convivientes en situaciones urgentes</b>	<b>o Cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta en segundo grado, convivientes que requieran cuidado efectivo</b>
<b>Finalidad</b>	<b>Atender situaciones imprevistas y urgentes</b>	<b>Cuidar de familiares en situaciones de salud específicas</b>

Aplicación práctica: Llevar a un hijo menor al médico

Llevar a un hijo menor a una cita médica programada no se considera una situación de fuerza mayor, por lo que no encajaría en el permiso de 4 días del artículo 37.9 del ET. Este permiso está destinado a situaciones urgentes e imprevistas que requieran la presencia inmediata del trabajador.

Por otro lado, si el hijo menor requiere hospitalización o reposo domiciliario prescrito por un médico, el trabajador podría acogerse al permiso de 5 días establecido en el artículo 37.3.b) del ET, siempre que se cumplan los requisitos mencionados anteriormente.

En resumen, el permiso de 4 días por fuerza mayor está diseñado para atender situaciones urgentes e imprevistas relacionadas con familiares o convivientes, mientras

que el permiso de 5 días se aplica a situaciones de salud específicas que requieren el cuidado del trabajador.

La Audiencia Nacional, en su sentencia n.º 19/2024 de fecha 7 de febrero de 2024, ha establecido que el permiso de hasta 4 días al año por fuerza mayor para atender motivos familiares urgentes, regulado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, debe ser retribuido.

Esta decisión responde a una demanda presentada por el sindicato USO contra la empresa de contact-center Unísono, que inicialmente consideró que el permiso debía ser retribuido, pero posteriormente informó a los sindicatos que, tras revisar el precepto en profundidad, dicho permiso debía tener carácter no retribuido salvo que el convenio colectivo o, en su defecto, un acuerdo con la empresa que indicara lo contrario.

La Audiencia Nacional fundamenta su decisión en varios aspectos:

1. **Interpretación literal:** El artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.
2. **Interpretación sistemática:** El permiso se encuentra en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que regula interrupciones en la prestación de servicios que, en principio, son retribuidas.
3. **Interpretación histórica y finalista:** La Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 5/2023, que introduce la norma en el Estatuto, indica expresamente que se prevé como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días.
4. **Interpretación sociológica:** La sentencia considera que la cuestión debe resolverse con perspectiva de género, ya que los permisos vinculados a cuidados son ejercitados mayoritariamente por mujeres. Señala que cualquier norma que implique una merma de la retribución por disfrutar de un permiso vinculado con los derechos de conciliación implica una discriminación indirecta por razón de género.

Es importante destacar que, aunque esta sentencia de la Audiencia Nacional no tiene efectos vinculantes para todos los órganos judiciales, sienta un precedente significativo en la interpretación del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta que el Tribunal Supremo se pronuncie al respecto, esta interpretación será de referencia para casos similares.

## 5. Implicaciones en los planes de igualdad y negociación colectiva

Los **planes de igualdad de las empresas** deben integrar una adecuada regulación y garantía del uso de los permisos del art. 37.3.b) ET, asegurando:

- Su aplicación sin sesgos de género.

- Su compatibilidad con la vida familiar.
- Mecanismos de **no represalia** por su disfrute (prohibición de trato discriminatorio por ejercer el derecho).

Además, la **negociación colectiva** puede ampliar estos permisos (art. 37.5 ET), extendiéndolos más allá de los cinco días, o incluyendo nuevos supuestos (por ejemplo, enfermedades no graves pero prolongadas).

## 6. Conclusiones

1. **El permiso del art. 37.3.b) ET no exige convivencia ni justificación del cuidado efectivo** en los casos de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
2. **Cuando el permiso se solicita por personas sin vínculo familiar, sí debe acreditarse la convivencia y el cuidado efectivo.**
3. **El alta hospitalaria no extingue automáticamente el permiso.** Si existe reposo domiciliario prescrito, el permiso puede continuar hasta su agotamiento.
4. **Debe acreditarse mediante documento médico** la necesidad de reposo domiciliario.
5. El permiso debe entenderse como una medida de conciliación y protección de los cuidados, **siendo preferible una interpretación pro persona y con perspectiva de género.**
6. **La empresa no puede imponer requisitos no previstos en la ley**, como convivencia obligatoria en los supuestos familiares.
7. **La justificación del permiso debe hacerse al inicio**, pero no necesariamente debe mantenerse día a día, salvo que la empresa tenga indicios de fraude.

## 7. Propuestas de mejora normativa y práctica

1. **Clarificación normativa del artículo 37.3.b) ET:** especificar expresamente que no se requiere convivencia ni prueba del cuidado en los casos de familiares hasta segundo grado.
2. **Tipificación de medios válidos de justificación médica**, especialmente en lo relativo al reposo domiciliario.
3. **Desarrollo reglamentario de los derechos de conciliación**, integrando los distintos permisos en una estrategia coherente.



4. **Capacitación de las empresas en perspectiva de género** en la interpretación de derechos laborales.

5. **Mejorar el control judicial de las negativas empresariales a reconocer permisos retribuidos.** La jurisdicción social debe proteger el derecho, no limitarlo.

6. **Campañas institucionales sobre derechos de conciliación** para evitar el abuso de requisitos informales y potenciar la corresponsabilidad.

7. **Crear una guía interpretativa unificada a nivel estatal** para el art. 37.3.b) ET, en línea con lo que el Instituto de la Mujer ha propuesto en otros ámbitos.

## **9. Propuesta de un modelo de acreditación estándar**

Para evitar controversias, se recomienda diseñar un modelo oficial o **certificado médico tipo** con los siguientes elementos:

- Identificación del familiar afectado.
- Diagnóstico o situación médica (sin vulnerar datos sensibles).
- Indicación clara de si se requiere reposo domiciliario.
- Duración estimada del mismo.

Este modelo, avalado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o los servicios públicos de salud, **reduciría la inseguridad jurídica** para todas las partes.

## **10. Bibliografía y fuentes jurídicas relevantes**

**Desdentado Daroca, A.** (2023), *Los nuevos derechos de conciliación tras el RDL 5/2023*. Revista de Derecho Social, n.º 101, pp. 43-67.

**García Murcia, J.** (2024), *Permisos laborales y derecho a cuidar: entre el reconocimiento y la resistencia*. Aranzadi Social, n.º 39, pp. 91-108.

**Alonso Olea, M. / Casas Baamonde, M.E.** (2022), *Derecho del Trabajo*, 36.<sup>a</sup> edición, Civitas.

**González Ortega, S.** (2024), *La conciliación corresponsable y su proyección en el permiso retribuido por hospitalización*. Diario La Ley, n.º 10187.

**Sempere Navarro, A.V.** (2023), *Comentario al artículo 37 ET*, en AA.VV., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Civitas, pp. 823-853.

**AAVV (CEDRO/UCM)** (2024), *Guía práctica sobre derechos laborales de conciliación y cuidados*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.