

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 826/2026, de 9 de octubre de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 11/2026

SUMARIO:

Permiso de cinco días por intervención quirúrgica sin hospitalización. Determinación de si puede disfrutarse íntegramente, aun cuando el reposo domiciliario tenga una duración inferior. No hay razón alguna para no aplicar al caso los mismos criterios sentados por la Sala para el permiso por hospitalización de familiares. Así, este debe ser reconocido cuando concurren el resto de elementos que configuran el derecho, aunque el familiar no siga hospitalizado, y ello porque el alta hospitalaria no equivale al alta médica, en cuanto tras la primera alta hospitalaria pueden subsistir, como de hecho ocurre habitualmente, tanto la necesidad de asistencia médica (no hospitalaria), como la personal vinculada a la recuperación del paciente. En definitiva, la persona trabajadora no puede dedicar el permiso o licencia en cuestión a la holganza o el asueto cuando el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado o incluso trabajando. Pero tal resolución final de la convalecencia del enfermo no puede darse por supuesta tras el alta hospitalaria, si no consta luego la definitiva alta médica. Como puede observarse, no se trata de que el artículo 37.3 b) del ET prevea un permiso «de» cinco días o «de hasta» cinco días, sino más bien de la persistencia de la causa que justifica la licencia. Partiendo de las anteriores premisas, entre el supuesto de la hospitalización y el del reposo domiciliario concurre una sustancial identidad de razón que hace posible aplicar la misma solución jurídica. En efecto, el reposo domiciliario tras una intervención quirúrgica no es más que una alternativa al ingreso hospitalario, en atención a la menor entidad de la intervención quirúrgica, normalmente de carácter ambulatorio. En tales casos, la estancia en el domicilio se concibe como un periodo de recuperación, con mayores restricciones que la simple baja por enfermedad, particularmente en su inicio, en cuanto puede llevar aparejadas limitaciones de movimientos, al menos de manera provisional y acotada, para evitar otras complicaciones adicionales. Ahora bien, del mismo modo que ocurre con el alta hospitalaria, la terminación del reposo domiciliario no se asocia de manera automática con el alta médica definitiva, en cuanto que, al finalizar aquel, el paciente puede permanecer durante un tiempo en situación de baja médica para completar su recuperación, ya sin aquellas limitaciones y prevenciones adicionales propias del reposo domiciliario. De este modo, y exactamente igual que ocurre con el permiso por hospitalización, tras terminar el reposo domiciliario puede subsistir la necesidad de «cuidado efectivo» que fundamenta y justifica el permiso. En este punto conviene advertir un factor que ya subyacía en anteriores decisiones relativas a los permisos por ingreso hospitalario, a saber, que esa necesidad de dispensar al paciente los cuidados y atenciones necesarias, constituye básicamente una cuestión cuya concurrencia podría someterse a escrutinio y que, para facilitar y simplificar su evaluación, ha asociado esta Sala a la persistencia de la baja médica. Por tanto, cuando la Audiencia Nacional reconoce «El derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización, cuando requiera reposo domiciliario, aun cuando este fuera de duración inferior», sin introducir la matización antes referida, incurre en el defecto de reconocer el tan citado permiso de manera incondicional, sin establecer una cláusula de cautela que relacione el mantenimiento del permiso con la persistencia de las necesidades de cuidado

Síguenos en...

implícitas en el mantenimiento de la baja médica. Aunque tales prevenciones tendrán un alcance limitado en lapsos temporales de cinco días, no por ello debe dejar de realizarse la oportuna delimitación del derecho, en los términos ya indicados, y de manera coherente con otros pronunciamientos previos de este mismo tribunal. Procede, por tanto, corregir la sentencia de la Sala de instancia, para adecuarla a la antedicha prevención, señalando que el permiso considerado puede disfrutarse en su integridad, aunque haya terminado la indicación de reposo domiciliario, y en tanto subsista la baja médica. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2025, núm. 131/2025, casada y anulada en parte por esta sentencia).

PONENTE:

Doña Luisa María Gómez Garrido

Sentencia

Magistrados/as
 ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
 IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
 JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
 RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
 LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
 TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 826/2026
 Fecha de sentencia: 09/10/2026
 Tipo de procedimiento: CASACION
 Número del procedimiento: 11/2026
 Fallo/Acuerdo:
 Fecha de Votación y Fallo: 07/10/2026
 Ponente: Excmá. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido
 Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
 Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Máximo Javier Herreros Ventosa
 Transcrito por: MRT
 Nota:
 CASACION núm.: 11/2026
 Ponente: Excmá. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido
 Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Máximo Javier Herreros Ventosa
 TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 826/2026
 Excmos. Sres. y Excmá. Sra.
 D. Antonio V. Sempere Navarro
 D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
 D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
 D. Rafael Antonio López Parada
 D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 9 de octubre de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la mercantil UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A., representada y asistida por la Letrada Dña. Gracia María Mateos Ruiz, contra la sentencia nº 131/2025, de 6 de octubre de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda de Conflicto Colectivo 219/2025, seguida a instancia de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO CGT contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SAU FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE CCOO, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y

Síguenos en...



DE FUNCIONARIOS CSI-F, UNIÓN SINDICAL OBRERA USO, CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA CIGA, SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES TU-SI y CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS CSI. Han sido partes recurridas el sindicato TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES, asistido y representado por el Letrado D. Javier García Mateo, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSI-F, asistido y representado por el Abogado D. Pedro Poves Oñate, CONFEDERACIÓN SINDICAL OBRERA USO, asistido y representado por la Abogada D^a Iciar González Giménez, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), asistida y representada por el Letrado D. José Félix Pinilla Porlan, FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO SERVICIOS), asistida y representada por la Letrada D^a M^a Angeles Soto Granados y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), asistida y representada por la Letrada D^a Clara M^a Pirón Mancha.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La representación procesal de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT) presentó demanda de Conflicto Colectivo registrada con el núm. 219/2025, 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 declare:

«El incumplimiento por parte de la empresa de lo establecido en la legislación vigente en cuanto al permiso retribuido de 5 días y del acuerdo de fecha 21 de febrero, 16 y 17 de julio de 2008, el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar íntegramente del permiso de 5 días por intervención quirúrgica cuando requiera reposo domiciliario en los términos establecidos por la legislación vigente, el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de los mismos sin que por parte de la empresa pueda exigirse requisitos no establecidos por la norma, como la prueba de la continuidad del reposo domiciliario en los casos de intervención quirúrgica y que el acuerdo de entre la RLPT y la empresa por el cual se establecía el disfrute de los días de permiso de forma alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el hecho causante y ello sin que sea necesario acreditar que el mismo sigue vigente en el momento de disfrute, continúa siendo de aplicación a los actuales 5 días de permiso o, subsidiariamente, que lo al menos para 3 de los 5 días concedidos en la actualidad para dichos supuestos.»

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 6 de octubre de 2025 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo:

«Estimamos la incompetencia objetiva de esta Sala para conocer del Acuerdo firmado por la Sección sindical de CGT con el Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid, sin realizar pronunciamiento alguno sobre el mismo; y estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) frente a UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A.U, a la que se adhirieron la FEDERACIÓN ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), LA FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES (TU-SI), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) Y CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA

Síguenos en...



(CIGA); y en consecuencia condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por la declaración de:

1.-El derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización, cuando requiera reposo domiciliario, aun cuando éste fuera de duración inferior.

2.-La vigencia de los acuerdos firmados por los Comités de Empresa y la demandada de fechas 21-2-2008 y 17-7-2008, únicamente para los centros de trabajo de Vigo y Gijón, por los que se permite el disfrute continuado o alternativo de dicho permiso, sin que sea necesario acreditar que el mismo sigue vigente al momento de dicho disfrute, aplicándose a los cinco días de duración del permiso actuales.

Sin imposición de costas.».

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La empresa Unísono Soluciones de Negocio S.A.U. presta su actividad en servicios de telemarketing y atención y asesoramiento a clientes. Cuenta con centros de trabajo en Madrid, Barcelona, Vigo, Valencia, Gijón y Sevilla y una plantilla aproximada de 6.200 trabajadores. Aplica a las relaciones laborales con sus empleados el III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, publicado en el BOE el 9-6-2023.

Conforme.

SEGUNDO.-El 21-2-2008, la empresa firmó acuerdo con la sección sindical de CGT en Madrid por el que los trabajadores a quienes correspondía, según convenio, un permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriese reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, podría disfrutar de dicho permiso de forma continuada o alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el evento. Para este disfrute sería necesario preavisar de los días a disfrutar con antelación.

El disfrute de forma alternativa dentro de los quince días naturales no contaba con otro requisito que el preaviso del disfrute y la justificación del hecho causante que lo originó, sin necesidad de acreditar que éste estuviera vigente en el momento del disfrute. La falta de preaviso del trabajador de su opción a acogerse a lo estipulado anteriormente, presuponía que los días de permiso se devengarían de forma continuada desde el día del evento, debiendo justificar el hecho causante y sin que fuera necesario acreditarse que éste estuviera vigente durante el tiempo del permiso.

El acuerdo, sustituía al suscrito el 26-11-2024 en su punto cuarto y permanecería en vigor en cuanto no se pactase por convenio colectivo condiciones distintas a las pactadas. Asimismo, se reseñaba que el acuerdo entraba en vigor siempre y cuando fuera ratificado en el Comité de Empresa de Madrid y con fecha del día inmediatamente posterior a su ratificación.

Descriptor 48.

TERCERO.-Los días 21-2-2008 y 17-7-2008 la empresa firmó acuerdo con los comités de empresa de Gijón y Vigo, cuyo contenido es idéntico. En dichos acuerdos se hacía constar que los trabajadores a quienes correspondía, según convenio, un permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriese reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, podría disfrutar de dicho permiso de forma continuada o alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el evento. Para este disfrute sería necesario preavisar de los días a disfrutar con antelación. El disfrute de forma alternativa dentro de los quince días naturales no contaba con otro requisito que el preaviso del disfrute y la justificación del hecho causante que lo originó, sin necesidad de acreditar que éste estuviera vigente en el momento del disfrute. La falta de preaviso del trabajador de su opción a acogerse a lo estipulado anteriormente, presuponía que los días de permiso se devengarían de forma continuada desde el día del evento, debiendo justificar el hecho causante y sin que fuera necesario acreditarse que éste estuviera vigente durante el tiempo del permiso. Los acuerdos entrarían en vigor siempre y cuando fueran ratificados en los comités de empresa de Gijón y Vigo respectivamente, y con fecha inmediatamente posterior a su ratificación.

Descriptores 49 y 50.

Síguenos en...

CUARTO.-No consta que los acuerdos de Madrid, Gijón y Vigo se hayan aplicado en centros de trabajo ubicados en ciudades distintas a las expresadas con los que cuenta la empresa (Barcelona, Valencia y Sevilla). QUINTO.-El art. 30.1 b) del convenio colectivo aplicable reconoce el disfrute de tres días naturales de permiso retribuido en caso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive. Tras consulta a la comisión paritaria, el número de días de permiso quedó actualizado a cinco.

En el caso de permisos derivados de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la empresa concede el permiso limitado al número de días que prescribe el parte de reposo emitido por el facultativo médico.

Descriptor 3, conforme.

SEXTO.-Por sentencia de esta Sala de fecha 25 Por sentencia de esta Sala de fecha 25-1-2024, autos 275/2023 se declaró ilegal la previsión "días naturales" prevista en el apartado b) del art. 30.1 del convenio colectivo. Dicha sentencia no es firme.

SÉPTIMO.-Por CGT se realizó consulta a la comisión paritaria del convenio colectivo atinente a si el permiso de cinco días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dependía del tiempo de reposo que estableciera el facultativo médico o era de cinco días en cualquier caso. No consta respuesta de la citada comisión.

Descriptor 3.

OCTAVO.-El 29-10-2024 fue celebrado intento de conciliación ante el SIMA con el resultado de "falta de acuerdo".

Descriptor 2.».

QUINTO.

Contra dicha sentencia se presentó recurso de casación ordinaria formalizado por la mercantil UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO 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 el sindicato TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSI-F, CONFEDERACIÓN SINDICAL OBRERA USO, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO SERVICIOS) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT). Se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de octubre de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.-La cuestión debatida en el presente procedimiento consiste en determinar, de un lado, si el permiso de cinco días por intervención quirúrgica sin hospitalización recogido en el III Convenio Colectivo de Contact Center, se puede disfrutar íntegramente, aun cuando el reposo tenga una duración inferior; y, de otro lado, el alcance que deba darse a tales efectos a los Acuerdos alcanzados en su día de manera específica para los centros de la empresa demanda en Vigo y Gijón.

2.-Como informa la sentencia de la Sala de instancia y se deriva de las actuaciones, la representación de la Confederación General del Trabajo (en adelante CGT) presentó demanda frente a la empresa Unísono Soluciones de Negocio S.A.U (en adelante Unísono), a la que se adhirieron el resto de sindicatos comparecidos interesando, en lo esencial, el reconocimiento del derecho los trabajadores afectados a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica con reposo domiciliario aunque se hubiera indicado para dicho reposo una duración inferior, así como el de la vigencia del acuerdo entre la empresa y la legal representación de los trabajadores al que luego nos referiremos.

Síguenos en...



3.-Tras desestimar la excepción de modificación sustancial de la demanda, y estimar de oficio su falta de competencia objetiva para conocer de los extremos relativos al Acuerdo alcanzado con la sección sindical de CGT en Madrid, con pronunciamientos que ya no se discuten en esta alzada, la Sala de instancia estimó la demanda, en los términos ya transcritos en los antecedentes de hecho de esta misma resolución.

Contra aquella decisión de la Audiencia Nacional ha presentado recurso de casación ordinaria la representación de la empresa demandada, mediante dos motivos de revisión jurídica al amparo de la letra e/ del art. 207 de la LRJS.

El indicado recurso ha sido objeto de impugnación por las representaciones de CGT, de la Federación Estatal de Servicios de CCOO, la Federación Estatal de servicios de UGT, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF, la Unión Sindical Obrera USO, y el Sindicato de Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes, que en todos los casos solicitaron la desestimación de la casación.

Por su parte, el Ministerio Fiscal ha presentado informe interesando igualmente la desestimación de la casación que ahora resolvemos.

SEGUNDO.

1.-Con carácter previo a la decisión del recurso así planteado, debemos pronunciarnos de manera previa con la alegación contenida en el escrito de impugnación de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF, en cuanto en el mismo se interesa la inadmisión del mismo «por haberse incumplido de forma manifiesta e insubsanable los requisitos para recurrir», situación que, de ser cierta, llevaría aparejada, en efecto la inadmisión sin entrar a conocer de su fondo material.

2.-Sin embargo, tras la lectura de lo que atañe a tal invocación, resulta que la misma se muestra como un mero instrumento enfático, en cuanto no se funda o pone de manifiesto una auténtica irregularidad o insuficiencia formal del recurso en cuestión, sino que se limita a negar «que se haya producido ninguna vulneración de las normas y jurisprudencia aplicable al supuesto enjuiciado; siendo que lo que la parte empresarial pretende es utilizar el mecanismo de recurso casacional ordinario con el fin de realizar una segunda defensa de su posición, repitiendo los mismos argumentos que ya expuso en la vista ante la Ilustrísima Sala de lo Social de la Audiencia Nacional».

Esto es, lo que la parte impugnante afirma no es que el tan citado recurso adolezca de defectos de índole tal que hagan imposible su decisión, sino que reproduce las tesis principales ya desplegadas ante la Sala de instancia, y que fueron rechazadas en su momento. Pero resulta que el objeto de cualquier recurso devolutivo es precisamente ese, a saber, someter al control del órgano *ad quem* la decisión previamente adoptada por el órgano *a quo*, de forma tal que constituye un presupuesto indispensable tomar en consideración las tesis ya expuestas en su momento, y la solución adoptada en la decisión combatida.

En fin, no parece necesario realizar mayores consideraciones al respecto, salvo para confirmar que no se objetiva óbice alguno que impida la decisión de la casación ordinaria formalizada.

TERCERO.

1.-Dicho lo anterior, resolveremos ahora el primer motivo de la casación formalizada, en el que se interesa la revisión jurídica con cita de infracción de los arts. 37.3 b/ del ET, 30.1 b/ del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del Sector de Contact Center, en relación con los arts. 3 y 1281 y ss. del Código Civil, art. 2 del real decreto 625/2014, de 18 de julio, arts. 3 y 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, así como jurisprudencia aplicable por entender, en lo sustancial, que debió acogerse la tesis de la recurrente, esto es, que el permiso de cinco días por cuidado de familiar al que se ha indicado reposo domiciliario, puede limitarse en su duración en atención a los días de reposo que hayan sido prescritos por el facultativo médico competente.

2.-La correcta decisión del motivo así planteado, hace necesaria la previa consideración de la normativa y acuerdos relevantes para el caso:

- De un lado, 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».

- Por su parte, el art. 30.1 b/ del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del Sector de Contact Center aplicable al caso (BOE de 9 de junio de 2023) reconoce, entre otros, un permiso del siguiente modo:

«Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive».

A pesar de la mención originaria y literal del Convenio a la concesión del referido permiso de tres días naturales, dicha duración se modificó posteriormente, sin especificarse el mecanismo, para ampliarse a cinco adecuándose a la normativa del ET.

Del mismo modo, la referencia a los días "naturales" fue anulada por sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de enero de 2024 -autos 275/2023-, que fue confirmada por nuestra STS 1084/2025 de 13 de noviembre -rec. 128/2024-, cuestión, por lo demás, irrelevante para lo que ahora nos ocupa.

- 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».

- Finalmente, el 21 de febrero y el 17 de julio de 2008, la empresa firmó sendos acuerdos con los comités de empresa de Gijón y Vigo, de idéntico contenido, en los que se hacía constar que los trabajadores a quienes correspondía, según convenio, un permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriese reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, podría disfrutar de dicho permiso de forma continuada o alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el evento.

Para este disfrute sería necesario preavisar de los días a disfrutar con antelación. Se dice igualmente que el disfrute de forma alternativa dentro de los quince días naturales no contaba con otro requisito que el preaviso del disfrute y la justificación del hecho causante que lo originó, sin referencia a que existiera la necesidad de acreditar que éste estuviera vigente en el momento del disfrute. La falta de preaviso del trabajador de su opción a acogerse a lo estipulado anteriormente, suponía que los días de permiso se devengarían de forma continuada desde el día del evento, debiendo justificar el hecho causante y sin que fuera necesario acreditarse que éste estuviera vigente durante el tiempo del permiso. Los acuerdos entrarían en vigor siempre y cuando fueran ratificados en los comités de empresa de Gijón y Vigo respectivamente, y con fecha inmediatamente posterior a su ratificación.

3.-Como puede observarse, lo que aquí se pone en juego es la interpretación de un instrumento colectivo en relación con el resto de normativa y pronunciamientos judiciales aplicables. Y para tales casos este Tribunal tiene sentada una constante doctrina contenida, entre otras muchas, en las SSTS 104/2020 de 5 febrero -rec. 3174/2017-, 904/2020 de 13 octubre -rec. 132/2019-, 577/2020 de 1 de julio -rec. 223/2018-, 1125/2020 de 15 diciembre -rec. 80/2019-, 1135/2020 de 21 diciembre -rec. 76/2019-, 281/2023 de 18 de abril -rec. 102/2021-, o 410/2024 de 5 de marzo -rec. 143/2021-, o 986/2025 de 21 de octubre -rec. 42/2024-, a cuyo tenor los criterios aplicables son los siguientes:

a/ Teniendo en cuenta el carácter mixto de los pactos colectivos, que son contratos con alcance normativo, su interpretación debe realizarse conciliando tanto los criterios hermenéuticos de las normas (arts. 3 y 4 del C.Cv.), como los específicos de los contratos (arts. 1281 y ss del C.Cv.).

b/ De este modo, y conciliando ambos órdenes de criterios, los de las normas y los de los contratos, prevalece en primer lugar la interpretación literal, de forma tal que, si el sentido de las cláusulas es claro según su sentido propio y literal, este deberá ser el aplicado, salvo que resulte a todas luces contrario a la intención evidentes de las partes. En su defecto, debe aplicarse la interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas; la histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos anterior y coetáneos de las partes negociadoras; y la finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras. Además, los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, considerando que las diferentes cláusulas adquieren su sentido las unas por las otras, sin que se admita por tanto la selección que implica la técnica del "espiguelo".

c/ Finalmente, es cierto que inicialmente este Tribunal entendió que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos era facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, debía prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no pudiera tenerse como racional o lógica, o se apreciara una notoria infracción de las normas que regulan la exégesis contractual. Sin embargo, en el momento actual tal criterio se ha matizado sensiblemente, para entender que, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, cuando se pone en cuestión aquella debe verificarse que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación antes expuestas, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia de referencia.

4.-Llegado este punto, para evaluar el criterio interpretativo aplicado por la Sala de instancia resulta útil cuando no imprescindible recordar que este mismo Tribunal tiene ya resuelto de manera reiterada un supuesto distinto al que ahora nos ocupa, pero con el que guarda una indudable similitud. Se trata del caso de la licencia retribuida por hospitalización de familiares a la que se refiere el mismo art. 37.3.b) del ET que ahora nos concierne.

En este caso tenemos dicho que el indicado permiso por hospitalización de un pariente debe ser reconocido cuando concurren el resto de elementos que configuran el derecho, aunque el familiar no siga hospitalizado, y ello porque el alta hospitalaria no equivale al alta médica, en cuanto tras la primera alta hospitalaria pueden subsistir, como de hecho ocurre habitualmente, tanto la necesidad de asistencia médica (no hospitalaria), como la personal vinculada a la recuperación del paciente (en tal sentido y, entre otras, las SSTS de 21 de septiembre de 2010 -rec. 84/2009-, 5 de marzo de 2012 -rec. 57/2011-, 632/2018 de 13 de junio -rec. 128/2017-, 381/2025 de 6 de mayo -rec. 104/2023-, 126/2026 de 4 de febrero -rec. 251/2024-, o 140/2026 de 5 de febrero -rec. 236/2024-)

En definitiva y, como tantas veces hemos dicho al hilo de decidir tales asuntos, la persona trabajadora no puede dedicar el permiso o licencia en cuestión a la holganza o el asueto cuando el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado o incluso trabajando. Pero tal resolución final de la convalecencia del enfermo no puede darse por supuesta tras el alta hospitalaria, si no consta luego la definitiva alta médica.

Como puede observarse, no se trata tanto de que los preceptos aplicables prevean un permiso "de" cinco días o "de hasta" cinco días, como se intenta argumentar en el recurso en relación con lo que ahora nos ocupa, sino más bien de la persistencia de la causa que justifica la licencia.

5.-Partiendo de las anteriores premisas, observamos que entre el supuesto de la hospitalización y el del reposo domiciliario concurre una sustancial identidad de razón que hace posible aplicar la misma solución jurídica.

En efecto, el reposo domiciliario tras una intervención quirúrgica al que se refieren tanto el art. 37.3 b/ del ET como el art. 30.1 b/ del Convenio aplicable, no es más que una alternativa al ingreso hospitalario, en atención a la menor entidad de la intervención quirúrgica, normalmente de carácter ambulatorio. En tales casos, la estancia en el domicilio se concibe como un periodo de recuperación, con mayores restricciones que la simple baja por enfermedad, particularmente en su inicio, en cuanto puede llevar aparejadas limitaciones de movimientos, al menos de manera provisional y acotada, para evitar otras complicaciones adicionales. Ahora bien, del mismo modo que ocurre con el alta hospitalaria, la terminación del reposo domiciliario no se asocia de manera automática con el alta médica definitiva, en cuanto al finalizar aquel el paciente puede permanecer durante un tiempo en situación de baja médica para completar su recuperación, ya sin aquellas limitaciones y prevenciones adicionales propias del reposo domiciliario.

De este modo, y exactamente igual que ocurre con el permiso por hospitalización, tras terminar el reposo domiciliario puede subsistir la necesidad de "cuidado efectivo" que fundamenta y justifica el permiso. En este punto conviene advertir un factor que ya subyacía en nuestras anteriores decisiones relativas a los permisos por ingreso hospitalario, a saber, que esa necesidad de dispensar al paciente los cuidados y atenciones necesarias, constituye básicamente una cuestión cuya concurrencia podría someterse a escrutinio y que, para facilitar y simplificar su evaluación, hemos asociado a la persistencia de la baja médica.

6.-La consecuencia de cuanto se ha dicho hasta el momento es que, cuando la sentencia de la Sala de instancia reconoce «El derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización, cuando requiera reposo domiciliario, aun cuando éste fuera de duración inferior», sin introducir la matización antes referida, incurre en el defecto de reconocer el tan citado permiso de manera incondicional, sin establecer una cláusula de cautela que relacione el mantenimiento del permiso con la persistencia de las necesidades de cuidado implícitas en el mantenimiento de la baja médica. Somos conscientes de que tales prevenciones tendrán un alcance limitado en lapsos temporales de cinco días, pero no por ello podemos dejar de realizar la oportuna delimitación del derecho, en los términos ya indicados, y de manera coherente con otros pronunciamientos previos de este mismo tribunal, algunos de ellos ya referenciados con anterioridad.

Procede, por tanto, corregir la sentencia de la Sala de instancia, para adecuarla a la antedicha prevención, señalando que el permiso considerado puede disfrutarse en su integridad, aunque haya terminado la indicación de reposo domiciliario, y en tanto subsista la baja médica.

CUARTO.

1.-En el segundo motivo del recurso, se invoca la infracción de los arts. 3 y 1281 y ss del Código Civil, en relación con los arts. 37.3 b) del ET y 30.1.b) del Convenio Colectivo aplicable ya reseñado.

En este momento introductorio debemos realizar una precisión, ya que este segundo motivo es ciertamente ambiguo, en cuanto en su inicio parece referirse en exclusiva a su discrepancia con que la Sala de instancia no acogiera la tesis de la recurrente relativa a que, para los trabajadores afectados por los acuerdos de empresa para los centros de Vigo y Gijón, la posibilidad de disfrutar del permiso por cuidado de familiares en el caso de reposo domiciliario en días alternos debía reducirse a tres días en lugar de los cinco a los que se refieren los preceptos ya mencionados. Pero en su parte final afirma que en los indicados centros de Vigo y Gijón solo puede disfrutarse «de tres días naturales de forma continuada o alterna en el plazo de 15 días y previa justificación del hecho causante (pero nunca de cinco)», de forma tal que parece querer afirmar que el permiso en cuestión, aun no disfrutado en día alternos, debe tener una duración máxima de tres días en aquellas localidades.

Más adelante volveremos sobre esta eventual diferencia de matiz en la pretensión incorporada en el recurso.

2.-Por el momento, debe ahora recordarse que, como se informa en la sentencia recurrida, el 21 de febrero de 2008 y el 17 de julio de 2008, la mercantil y los comités de empresa de Gijón y Vigo suscribieron sendos acuerdos de idéntico contenido, en cuya virtud, los trabajadores a los que correspondía, según convenio, un permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriese reposo domiciliario de los parientes luego relacionados, podrían «disfrutar de dicho permiso de forma continuada o alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el evento», con otras previsiones posteriores sobre preaviso y dinámica del disfrute que no interesan en este momento.

De otro lado, las sucesivas redacciones del Convenio de Contac Center preveían una duración de tres días para el indicado permiso, incluida la última y vigente versión publicada, como ya dijimos, en el BOE de 9 de junio de 2023. Ocurre que poco después, el RDL 5/2023, de 28 de junio, modifica el art. 37.3 b) del ET, ampliando su duración a cinco días. Y, aunque no se hace mención de ello ni en la sentencia recurrida ni por las partes en sus respectivas alegaciones en esta sede, lo cierto es que, como referimos en nuestra STS 1084/2025 de 13 de noviembre -rec. 128/2024- que ya referenciamos en su momento: «Con fecha 12 de julio de 2023 se reúne la Comisión Paritaria de Interpretación del III Convenio colectivo de ámbito estatal del Sector de Contact Center, en la que se acuerda que "a los efectos de los establecidos en el art. 30 b., se aplicarán los días de permiso establecidos por el ET vigente siendo el modo de disfrute el pactado convencionalmente". El acuerdo viene a dar solución a las consultas realizadas en torno a la aplicación del antecitado precepto del III Convenio colectivo planteadas por los sindicatos CCOO, CGT y CSIF mediante escritos de fechas 29 de junio, 4 y 7 de julio, respectivamente».

Pues bien, tras establecerse por el mecanismo ya indicado, que la duración del permiso en cuestión sería de cinco días, la empresa entiende que, al margen de ello, la posibilidad de disfrutar del mismo en días alternos prevista para los trabajadores de Gijón y Vigo debía limitarse a tres días, que eran los previstos cuando se alcanzaron los referidos acuerdos, y no a cinco, en posición que no ha sido respaldada por la sentencia recurrida.

3.-Centrado así el debate, es claro que resultan aplicables al caso los mismos criterios antes referenciados sobre la valoración de la interpretación realizada por la Sala de instancia, en relación con el material normativo disponible que, por tanto, damos por reproducidos y que, de nuevo, deben proyectarse en este segundo ámbito de discusión.

De este modo, lo primero que observamos como factor relevante, es que los acuerdos de 2008 para los centros de Gijón y Avilés no mencionaban, por lo que se informa en la sentencia de la Sala de instancia, la duración de los permisos en cuestión, mención que, por obvias razones, solo habría tenido sentido para mejorarla, en atención a los criterios combinados de jerarquía y de norma más favorable del art. 3 del ET. Por el contrario, los acuerdos se referían a los permisos que correspondían a los trabajadores según convenio, en lo que no puede tenerse sino como una remisión a la duración que en cada momento reconociera la norma paccionada.

En consecuencia, de esta primera aproximación puramente literal, se deriva que los negociadores de aquellos particulares acuerdos solo quisieron incidir sobre el concreto aspecto relativo al modo de disfrutar el permiso, y no sobre los días que podían someterse a aquella dinámica flexibilizadora, aspecto relevante por cuanto el número de días de permiso podía ser objeto de modificación posterior tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en el Convenio Colectivo aplicable.

En todo caso, y retomando ahora la ambigüedad expositiva del motivo a la que hicimos antes referencia, resulta claro que el alcance de los acuerdos de Vigo y Gijón en el extremo relativo a su duración, de tres o cinco días, del permiso considerado, no es ya cuestión que pueda plantearse de manera autónoma, desde el momento en que dicha duración se establece de manera indisponible en el art. 37. 3 b/ del ET, con lo que sobraría ya cualquier otra consideración y, además, en el Convenio Colectivo aplicable, tras integrarse su contenido con el acuerdo de la Comisión Paritaria.

4.-Pero, al margen de lo anterior, la parte recurrente es consciente del antedicho factor, que intenta desvirtuar en su trascendencia argumentando que los beneficios pactados no pueden verse «indebidamente extendidos a supuestos que las partes no pactaron», en cuanto que resultaba comprensible que la empresa reconociera la flexibilidad de disfrutar de manera

alterna tres días, que eran los previstos en la norma al momento de firmarse los acuerdos, pero no cinco, por las dificultades organizativas que ello entrañaría.

Como puede observarse, la parte recurrente está proponiendo *de facto* una mitigación de los Acuerdos con fundamento en el cambio de circunstancias que, como se hace notar con acierto en el escrito de impugnación de la demandante CGT, nos sitúa en el ámbito de la cláusula *rebus sic stantibus*.

Ahora bien, como hemos recordado, entre otras y por citar una de las más recientes, en nuestra STS 792/2025 de 18 de septiembre -rec. 166/2023-, con cita de nuestros propios precedentes, los criterios generales sobre esta institución pueden sintetizarse del siguiente modo:

-En primer lugar, resulta ciertamente controvertida la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* en el ámbito del derecho del trabajo y, más particularmente, a los Convenios Colectivos que, como normas paccionadas, cuentan con su propia mecánica dentro de las fuentes del derecho que excede la estricta naturaleza obligacional.

-Su aplicación precisa inexcusablemente de contratos de tracto sucesivo y larga duración que, precisamente por dicha naturaleza, se ven sometidos de manera más natural a los posibles desequilibrios de las prestaciones por causas sobrevenidas.

-En todo caso, la aplicación de la cláusula requiere: a) una alteración extraordinaria de las circunstancias b) una desproporción exorbitante, fuera de todo cálculo, entre las prestaciones de las partes contratantes, cuyo equilibrio se ve aniquilado y c) que sobrevengan circunstancias radicalmente imprevisibles.

5.-La proyección de los precitados criterios al caso considerado, hace imposible aceptar la tesis de la parte recurrente, y ello por las siguientes causas:

-Primero porque, como ya se dijo, en los Acuerdos para Gijón y Vigo las partes no tenían intención alguna de regular la duración del permiso, sino solamente su mecánica, cualquiera que fuera su duración, que podía cambiar tanto por disposición legal como por convenio colectivo, como así ocurrió. Tratándose de derecho del trabajo, nos parece ciertamente complicado sostener que una modificación de la duración del permiso resultaba imprevisible.

-Y, segundo y en todo caso, porque el cambio en cuestión dista mucho de tener un carácter desproporcionado o exorbitante, de modo tal que distorsione los términos naturales de los Acuerdos. Por el contrario, poder disfrutar de manera alterna de cinco días de permiso en lugar de tres, se muestra como una alteración menor, sin que puedan objetivarse, ni se hayan puesto de manifiesto, qué razones organizativas o productivas puedan ser esas que hagan tan dificultosa su ejecución.

En fin, a la vista de cuanto antecede, observamos, de un lado, que lo ocurrido aquí es que las partes sociales alcanzaron ciertos acuerdos para dos poblaciones, permitiendo el disfrute alterno de un permiso, sin hacer reserva alguna en relación con la duración del mismo, o a los días que podrían disfrutarse de tal modo, cuando ello resultaba sencillo y no planteaba mayores dificultades. Y, de otro lado, que producido el cambio legal que amplió el permiso en cuestión de tres a cinco días, no existen datos que permitan calificar esa modificación como exorbitante o demasiado onerosa.

6.-Llegado este punto, debe ahora recordarse que, sobre este extremo, la parte dispositiva de la sentencia de la Sala de instancia ha decidido «La vigencia de los acuerdos firmados por los Comités de Empresa y la demandada de fechas 21-2-2008 y 17-7-2008, únicamente para los centros de trabajo de Vigo y Gijón, por los que se permite el disfrute continuado o alternativo de dicho permiso, sin que sea necesario acreditar que el mismo sigue vigente al momento de dicho disfrute, aplicándose a los cinco días de duración del permiso actuales». Esto es, como ocurría en el motivo anterior, la resolución recurrida no ha realizado prevención alguna relativa a la subsistencia de la causa que justifica el permiso, por remisión a la ausencia de alta médica definitiva.

Ahora bien, en varias ocasiones se dice por la Sala de instancia que el disfrute de forma alternativa dentro de los quince días naturales «no contaba con otro requisito que el preaviso del disfrute y la justificación del hecho causante que lo originó, sin necesidad de acreditar que éste estuviera vigente en el momento del disfrute», siendo indiscutido entre las

partes que dicha afirmación se refiere al contenido del referido acuerdo, y no a una valoración del mismo.

En tales condiciones, dado que el tan citado acuerdo desvincula el disfrute del permiso en días alternos de la persistencia de la causa que lo motivó, generando con ello una evidente mejora, no cabe realizar en este caso la matización que hicimos al resolver el anterior motivo del recurso, dado que no cabe aquí modalizar el pronunciamiento combatido para introducir un condicionamiento relativo a la persistencia de la baja médica.

QUINTO.

Procede por tanto, oído el Ministerio Fiscal, casar y anular en parte la sentencia recurrida, previa estimación parcial del recurso presentado.

Sin costas al tratarse de un procedimiento de conflicto colectivo y a tenor del art. 235.2 de la LRJS. Con devolución del depósito efectuado para recurrir tal como ordena el 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.-Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por la representación de la empresa Unisono Soluciones de Negocio SA.

2.-Casar y anular en parte la sentencia recurrida dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 131/2025 de 6 de octubre, en materia de conflicto colectivo (proced. 219/2025) y, en consecuencia, declarar que el derecho ya reconocido de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización, cuando requiera reposo domiciliario, aun cuando éste fuera de duración inferior, se condiciona a la persistencia de la baja médica, confirmándola en todo lo demás.

3.-Sin imposición de costas.

4.-Ordenamos la devolución 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

