TRIBUNAL SUPREMO
Sentencia 753/2026, de 25 de septiembre de 2026
Sala de lo Social
Rec. n.º 135/2025

SUMARIO:

Permisos retribuidos. Hospitalización de familiares (art. 37.3 b) ET). Determinación de si está limitado a un único periodo en cada año natural, aunque concurran varios supuestos de hecho que habiliten el disfrute del permiso en el mismo año. En el caso analizado la empresa sostenía que, tras la modificación del artículo 37.3.b) del ET por el RDL 5/2023 -mediante el cual se transpuso la Directiva (UE) 2019/1158-, el disfrute de la licencia debía acotarse a cinco días por año natural. Y ello en virtud del principio de interpretación conforme y de la literalidad del artículo 6.1 de la citada Directiva, el cual reconoce un permiso de cuidadores de «cinco días laborables al año por trabajador». A juicio de la representación patronal, la reforma legal española pretendía amoldar la norma interna de manera estricta al estándar comunitario, fijando un techo anual máximo independientemente de los eventos familiares que pudieran sobrevenir en el ejercicio. Sin embargo, debe rechazarse la tesis empresarial, ya que la Directiva (UE) 2019/1158 únicamente establece un suelo de protección mínima. Su artículo 16.1 y su considerando 46 facultan expresamente a los Estados miembros a mantener o introducir disposiciones más favorables para las personas trabajadoras, de manera que la obligación de interpretación conforme exige respetar los mínimos exigidos, pero no obliga a rebajar las garantías contempladas en el ordenamiento nacional que superen dicho estándar. No hay que olvidar que la estructura tradicional del ET no concibe este permiso como una bolsa anual acausal, sino como un derecho ejercitable ante cada contingencia médica justificada de familiares o convivientes. Cuando el legislador ha querido limitar un permiso a un cómputo anual cerrado -como sucede con las cuatro jornadas anuales por fuerza mayor del artículo 37.9 del ET-, lo ha indicado de forma explícita. En este contexto, la reforma del RDL 5/2023 se limitó a elevar la duración de dos a cinco días para dar cumplimiento al estándar europeo, pero mantuvo intacto el devengo por cada hecho causante. La transposición de una directiva no puede ser utilizada como pretexto para reducir el nivel de protección del que ya disfrutaba la plantilla. Además, hay que tener en cuenta que este permiso tiene como finalidad la necesidad efectiva de atención y reposo del paciente, no la permanencia formal en el centro sanitario. Por esta razón, el alta hospitalaria no extingue automáticamente el permiso si el familiar no cuenta con el alta médica. Ello implica que, si tras el alta hospitalaria se prescribe reposo domiciliario y persiste la necesidad de cuidados, la persona trabajadora ostenta el derecho a seguir disfrutando de la licencia hasta agotar los cinco días.

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada.

Sentencia

Magistrados/as

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
T R I B U N A L S U P R E M O
Sala de lo Social
Sentencia núm. 753/2026
Fecha de sentencia: 25/09/2026
Tipo de procedimiento: CASACION
Número del procedimiento: 135/2025
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 22/09/2026
Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada
Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Máximo Javier Herreros Ventosa
Transcrito por: AGS
Nota:
CASACION núm.: 135/2025
Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Máximo Javier Herreros Ventosa
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 753/2026
Excmos. Sres. y Excma. 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 25 de septiembre de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Grupo Empresarial Race S.L., Asegurace S.A., Race Asistencia S.A. y Unión de Automóviles Club S.A., representada y asistida por el letrado D. Fernando Vizcaíno de Sas contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 7 de marzo de 2025, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 12/2025, promovido a instancia de Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (SERVICIOS-CCOO), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), contra Grupo Empresarial Race S.L., Asegurace S.A., Race Asistencia S.A. y Unión de Automóviles Club S.A.

Han comparecido en concepto de partes recurridas Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (SERVICIOS-CCOO), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) representadas y asistidas por los letrados/as D. José Félix Pinilla Porlán, Dña. Sonia de Pablo Portillo y D. Pedro Poves Oñate, respectivamente y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación de Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (SERVICIOS-CCOO), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

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

«que la nulidad de las decisiones o prácticas empresariales de:

- Limitar el permiso retribuido del art. 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año.
- Limitar el reconocimiento del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.»

SEGUNDO.

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

TERCERO.

Con fecha 7 de marzo de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«CON ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA INTERPUESTA CONJUNTAMENTE POR UGT, CCOO Y CSIF FRENTE A RACE ASISTENCIA, S.A., ASEGURACE, S.A., UNION DE AUTOMOVILES CLUBS, S.A., GRUPO EMPRESARIAL RACE, SL declaramos la nulidad de las decisiones o prácticas empresariales de:

- Limitar el permiso retribuido del art. 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año.
- Limitar el reconocimiento del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.

Y, en consecuencia con lo anterior, declaramos:

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año.
- El derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario de las personas que se contemplan en dicho precepto, requieran el cuidado efectivo de aquéllas.».

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- Los sindicatos que promueven el presente conflicto colectivo cuentan con representación e implantación en el Grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (RACE), integrado por las siguientes empresas: Race Asistencia, S.A., Asegurace, S.A., Unión de Automóviles Clubs, S.A., y Grupo Empresarial Race, S.L.- conforme.-

2º.- Están afectadas por el presente conflicto colectivo todas las personas trabajadoras de las citadas empresas y su ámbito es estatal, al tener centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma.

Así, las citadas mercantiles presentan la siguiente distribución de plantilla:

- RACE ASISTENCIA, S.A.: 400 personas trabajadoras, distribuidas en centros a lo largo de todo el territorio estatal, concentrándose la mayoría de la plantilla en los centros de Madrid y Córdoba.
- ASEGURACE S.A.: 18 personas trabajadoras.
- UNIÓN DE AUTOMÓVILES CLUBS, S.A.: 37 personas trabajadoras.

- GRUPO EMPRESARIAL RACE, S.L.: 80 personas trabajadoras.

3º.- Resulta de aplicación el Convenio colectivo del grupo de empresas de servicio del Real Automóvil Club de España, suscrito con fecha 25 de marzo de 2015, de una parte por los designados por el grupo de empresas en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CSI-F en representación de los trabajadores (código de convenio número 90017523012009), y publicado en el BOE nº 95, de 21/04/2015. Dicho Convenio colectivo contempla una vigencia inicial desde 2015 hasta 2017, encontrándose actualmente en situación de ultractividad.

4º.- Los sindicatos que promueven el presente conflicto colectivo interpusieron una demanda conjunta ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (CCO 167/2024) frente al mismo grupo de empresas, en cuyo Suplico se solicitaba:

"1- 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.

2- 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.

3- 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"

Llegada la fecha del juicio, se alcanzó entre las partes el siguiente acuerdo parcial: "Ambas partes se someten en cuanto a la consideración de los días como laborables o naturales a la resolución del recurso de casación interpuesto contra la sentencia del 25.1.2024 (procedimiento 275/23) y hasta que no se resuelva dicho recurso las empresas aplicarán el criterio de que los días serán laborables.

La empresa suprime la referencia al Real Decreto 1148 de 29 de julio de 2011 para la justificación del permiso del 37.3 b y 37.9 del E.T., siguiendo requiriendo justificante médico que acredite el hecho causante."

Respecto al resto de pretensiones de la demanda, se estimaron en la Sentencia de la Audiencia Nacional nº 102/2024, de fecha 12/09/2024, que declara 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 declara 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.

5º.- Los sindicatos que promueven el presente conflicto colectivo han constado las siguientes prácticas o decisiones empresariales, en relación con la interpretación y aplicación del art. 37.3.b) ET:

- Sólo reconocen un permiso de cinco días laborables al año, aunque pueda existir un nuevo hecho causante (p. ej. enfermedad grave/hospitalización posterior de otro familiar).
- En caso de ingreso hospitalario o de intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, limitan el reconocimiento del permiso retribuido exclusivamente a los días de hospitalización o ingreso hospitalario, aunque posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.

6º.- El día 2 de enero de 2025, tuvo lugar el preceptivo acto de mediación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.»

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Grupo Empresarial Race S.L., Asegurace S.A., Race Asistencia S.A. y Unión de Automóviles Club S.A. en el que se alegan los siguientes motivos:

ÚNICO.- Al amparo del artículo 207 apartado e) de la Ley de la Jurisdicción Social por interpretación errónea del artículo 37.3 b del Estatuto de los trabajadores en relación con el Real decreto ley de 28 de junio del año 2023 y el artículo 6 de la directiva 2019/1158.

El recurso fue impugnado por Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (SERVICIOS-CCOO), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF).

SEXTO.

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

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 22 de septiembre de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1. El texto vigente del artículo 37.3, letra b, del Estatuto de los Trabajadores confiere a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, por un periodo de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La última redacción del texto es la que resulta del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que viene a incorporar al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

El presente recurso de casación tiene por objeto resolver dos concretas controversias jurídicas sobre la interpretación del citado artículo 37.3.b ET. La primera consiste en decidir si el permiso retribuido de cinco días está limitado a un único periodo en cada año natural, aunque concurran varios supuestos de hecho que habiliten el disfrute del permiso en el mismo año. La segunda cuestión es determinar si dicho permiso, cuando trae causa de una hospitalización, finaliza con el alta hospitalaria o se extiende a los posteriores días de reposo domiciliario prescritos al paciente.

2. La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General De Trabajadores (FESMC-UGT), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) y la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) presentaron conjuntamente demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional frente a Race Asistencia S.A., Asegurace S.A., Unión de Automóviles Clubs S.A. y Grupo Empresarial RACE, S.L. en cuyo suplico pedían que se declare la nulidad de las decisiones o prácticas empresariales de:

- Limitar el permiso retribuido del art. 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año.
- Limitar el reconocimiento del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.

Y, en consecuencia con lo anterior, se declarase:

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año.
- El derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario de las personas que se contemplan en dicho precepto, requieran el cuidado efectivo de aquéllas.

3. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó íntegramente la demanda en los términos estrictos del suplico de la misma.

En relación con la cuestión de si el permiso del art.37.3.b puede disfrutarse varias veces durante el mismo año natural por la misma persona trabajadora da una respuesta favorable a la tesis sindical. Con cita de sentencias previas de la propia Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dice que para interpretar el artículo 37.5 ET se han de seguir las pautas hermenéuticas fijadas en el art. 3.1 del Código Civil y el precepto en su literalidad no establece que solamente puedan disfrutarse por el concepto allí referido cinco días al año, criterio que aparece reforzado por una interpretación sistemática del mismo, ya que en el contexto del artículo 37 ET resulta que cuando el legislador ha querido que un permiso únicamente pueda disfrutarse un máximo de días o horas al año expresamente así lo ha señalado, como sucede con las denominadas "horas de fuerza mayor" que limita su disfrute a cuatro días al año.

Señala que, aunque es cierto que la redacción del precepto examinado trae causa del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio que entre otras cuestiones tuvo por objeto la transposición de la Directiva 2019/1158, la cual al regular el permiso para cuidadores en su artículo 6 se refiere en su literalidad a "cinco días laborables al año por trabajador", hay que tener en cuenta que el art. 16 de la Directiva dice que los Estados miembros pueden introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores. Añade finalmente que hay que aplicar criterios de interpretación sociológica (citando sentencias de esta Sala Cuarta de 3-12-2019- rec 141/2018- y de 20-1-2025- rec. 99/2024) y al tratarse de un permiso mayormente disfrutado por mujeres (que es a las que se atribuye el rol de los cuidados en la sociedad), ello ha de llevar a aplicar en la interpretación de la norma criterios de perspectiva de género, tendentes a garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, debiendo por ello optarse por aquella solución que facilite de mayor manera los derechos de conciliación.

En cuanto a la segunda cuestión, referida a si el permiso queda limitado exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario o debe prolongarse, hasta el máximo de duración fijado, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios, reitera el criterio aplicado previamente por la propia Sala de la Audiencia Nacional en su sentencia de 24 de julio de 2024, proc. 157/2024 (Campofrío Food Group SAU y Carnes Selectas 2000 SAU). En ella resolvió que el permiso controvertido no finaliza cuando el familiar es dado de alta hospitalaria, sino que el mismo se prolonga cuando, después de esa alta, el paciente precisa de cuidados en el domicilio. La Audiencia Nacional recuerda que esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo ya había interpretado anteriormente el supuesto del permiso por "hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario", citando la sentencia de 12 de julio de 2018, rec. 182/2017, con cita en la misma de anteriores sentencias de la Sala Cuarta como la de 21 de septiembre de 2010 (rec 84/2009). Entre los criterios fijados por nuestra jurisprudencia estaba el de que hay que hacer una interpretación finalística del precepto que atienda como supuesto habilitante del permiso a la necesidad de atención y cuidados del paciente, por lo que el permiso por hospitalización de un familiar debe ser concedido con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado, de manera que el simple parte de alta hospitalaria no conlleva de forma automática la extinción o finalización del permiso, si tras el alta hospitalaria el familiar del trabajador sigue de baja médica y además precisa reposo domiciliario. Dijo además esta Sala Cuarta que, debido a las dificultades de orden práctico que se producirían para acreditar por el beneficiario del permiso la persistencia de la gravedad del proceso pese al alta hospitalaria emitida, debe presumirse la persistencia de los requisitos del permiso (gravedad y reposo domiciliario) si el alta hospitalaria no va acompañada de la correspondiente alta médica. E igualmente se vino a recordar por esta Sala Cuarta que la realidad social sobre la que se plasma esta norma es que los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes son ejercitados mayoritariamente por mujeres, por lo que cualquier duda interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, teniendo el carácter informador del ordenamiento jurídico del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, conforme proclama el art. 4 de la LO 3/2007. Y en base a todo ello la Audiencia Nacional estima igualmente la segunda parte de la pretensión de los demandantes.

4. Contra dicha sentencia han interpuesto recurso de casación las empresas demandadas, en el cual formulan un único motivo amparado en la letra e del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro del cual cuestionan la solución dada a cada uno de los dos puntos controvertidos.

5. Los tres sindicatos demandantes presentan cada uno su escrito de impugnación del recurso, solicitando todos ellos su desestimación.

6. El Ministerio Fiscal informa en contra de la estimación del recurso, considerando que debe confirmarse la sentencia de instancia.

SEGUNDO.

1. El motivo único del recurso se ampara en la letra e del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y denuncia la infracción del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en relación con el artículo 6 de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019. Como hemos dicho se cuestionan dentro de este único motivo de fondo jurídico las dos cuestiones resueltas en la sentencia de la Audiencia Nacional. Comienza con un argumento común para ambas cuestiones y que constituye el núcleo del recurso, que es el relativo al principio de interpretación conforme resultante de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, citando extensamente un artículo de la doctrina científica y la sentencias del TJUE de 13 de diciembre de 1983, caso Comisión contra Consejo (218/82), de 24 de junio de 1993, Dr. Tretter, C-90/92 y de 10 de septiembre de 1996, Comisión/Alemania, C-61/94), así como "la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia en el asunto Von Colson", referencia que habrá que entender hecha, aunque no se precise, a la sentencia del tribunal europeo de 10 de abril de 1984 en el asunto 18/83. También invoca la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en relación con el principio de interpretación conforme a la Constitución.

Partiendo de dicho principio analiza las dos cuestiones controvertidas. En relación con la primera recuerda que el artículo 6 de la Directiva 2019/1158 establece:

"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 y los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá ser 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 periodos de un año, por persona necesitada o apoyo, o por caso."

Por tanto dice que la interpretación del mandato de la Directiva es claro e incondicionado, va referido a cinco días laborables al año por trabajador y que así interpretarse por ello la norma española de incorporación de la Directiva.

En cuanto al segundo punto dice que el texto literal del precepto estatutario lleva a que el permiso de cinco días esté circunscrito exclusivamente al tiempo de hospitalización. Alega que si para la hospitalización el legislador hubiese querido ampliar la duración al reposo domiciliario, habría utilizado el plural en el verbo precisar, y habría indicado "precisen". Como no lo ha hecho, la empresa entiende que la hospitalización se limita a su duración. Solamente para el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización la duración puede incluir el reposo domiciliario si así es prescrito médicamente. Afirma que el texto legal copia el contenido de la Directiva (sin indicar qué precepto concreto de la misma) por lo que debe ser interpretada conforme a la literalidad de la norma del Derecho de la Unión que, también, utiliza el singular para unir el reposo domiciliario al supuesto de intervención quirúrgica que, sin hospitalización, necesite un reposo para la recuperación en el domicilio. Por tanto entiende que el permiso por hospitalización de familiar se agota con el alta hospitalaria, sin extenderse al reposo domiciliario posterior.

Termina el recurso diciendo que las razones de igualdad de género o posible discriminación no son aplicables al caso, porque la interpretación de la norma es la que resulta de su literalidad y debe interpretarse en el mismo sentido independientemente de que sea aplicable a mujeres u hombres, puesto que "una interpretación extensiva para favorecer al género femenino, aparte de oponerse la interpretación de las leyes al amparo de las reglas de la hermeneútica, sería una discriminación positiva que tampoco debe darse".

2. Las tres organizaciones sindicales impugnantes coinciden en sostener que la Directiva 2019/1158 constituye una norma de mínimos, tal y como resulta de su artículo 16, que

expresamente faculta a los Estados miembros para introducir o mantener disposiciones más favorables para las personas trabajadoras, sin que ello suponga infracción alguna del principio de interpretación conforme. Dicen que el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, al no establecer límite anual alguno, constituye precisamente el ejercicio de esa facultad de mejora, y no una laguna que deba integrarse a la baja mediante la Directiva. Añaden que la interpretación conforme no puede utilizarse para reducir derechos ya reconocidos en la norma interna, conforme al considerando 46 de la propia Directiva, y que, en cuanto a la extensión del permiso al reposo domiciliario tras la hospitalización, resulta de aplicación la doctrina de esta Sala Cuarta contenida en la Sentencia de 12 de julio de 2018 (rec. 182/2017), conforme a la cual lo determinante para el nacimiento y pervivencia del derecho al permiso es la persistencia de la necesidad de cuidados, y no la continuidad formal de la hospitalización, sin que el alta hospitalaria determine por sí misma la extinción del permiso.

El Ministerio Fiscal, por su parte, comparte íntegramente la argumentación de la sentencia recurrida, considerando ajustada a derecho tanto la interpretación de los preceptos como la aplicación de la perspectiva de género, por lo cual interesa la desestimación del recurso.

TERCERO.

1. Los términos en que se plantea el recurso obligan a analizar en primer lugar el efecto que pueda tener la incorporación de la Directiva 2019/1158 sobre la situación previa del permiso controvertido en la legislación española. Es cierto que estamos ante la figura del "permiso para cuidadores" definida en el artículo 3 de la Directiva ("ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro") y que ese permiso aparece regulado en el artículo 6 de la Directiva en los términos literales arriba expuestos, como señala el recurrente. De dichos términos se deduce que el permiso regulado por la Directiva tiene una duración de "cinco días laborables al año por trabajador", conforme al artículo 6.1, si bien el número dos del mismo precepto resulta más críptico cuando dice que "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". Lo que no tiene fundamento es la afirmación de que en lo relativo a la hospitalización y el alta la norma española copie el contenido de la Directiva, como se afirma, porque el artículo 3 de la misma permite que sea el Estado el que defina el concepto de "motivo médico grave" sin dar mayores precisiones y el artículo 6.1 claramente permite a los Estados miembros "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".

2. De esto se deduce que el hecho de que el Real Decreto-ley 5/2023 haya incorporado la Directiva en relación con el permiso para cuidadores carece de toda relevancia en orden a la interpretación del problema relativo a la hospitalización y el alta hospitalaria, porque la Directiva sobre esta cuestión nada dispone ni establece.

El texto anterior al Real Decreto-ley 5/2023 regulaba ese permiso de la siguiente manera:

"Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días"

Y el texto actual dice lo siguiente:

"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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella".

En concreto el inciso "hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario", que es el que define legalmente la causa habilitante del permiso

laboral, no ha sufrido ningún cambio ni alteración como consecuencia de la incorporación de la Directiva mediante el Real Decreto-ley 5/2023, ni la Directiva obligaba a ello de manera que pudiera identificarse algún incumplimiento de las obligaciones de transposición de la misma en este extremo. Por tanto en este punto no existe el más mínimo motivo para alterar, por el hecho de la incorporación de la Directiva, la interpretación del precepto que ya estaba adoptada por esta Sala en una asentadísima jurisprudencia, cuyo último ejemplo es la sentencia 443/2026, de 22 de abril (rec 126/2025), que a continuación reiteramos:

"La cuestión controvertida consiste en determinar si, dado el tenor literal del vigente art.37.3.b) ET, el criterio seguido por la empresa demandada de conceder ese permiso ligado a la situación de hospitalización y no ampliarlo hasta el máximo de 5 días, si hay prescripción de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, encuentra acomodo legal.

Esta cuestión ha sido resuelta por esta Sala al hilo de la interpretación de varios convenios colectivos que regulaban permisos para el cuidado de parientes hospitalizados o enfermos. Entre los pronunciamientos más recientes debemos citar la STS 140/2026 de 5 de febrero -rec 236/2024- que reitera doctrina jurisprudencial interpretativa del permiso regulado en el artículo 37.3 ET, estableciendo que el parte de alta hospitalaria no conlleva de forma automática la extinción o finalización del permiso si el alta hospitalaria no va acompañada de la correspondiente alta médica. El alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio.

La aplicación de los principios de igualdad y seguridad jurídica determinan que debamos mantener esta doctrina.

La STS 381/2025, de 6 de mayo (rec. 104/2023), resume la jurisprudencia que ha venido sentando esta Sala IV al hilo de la interpretación de varios convenios colectivos sobre dicha materia.

La STS 21 de septiembre de 2010 (rec. 84/2009) argumentó que la clave radica en la «justificación» del permiso, por lo que debe concederse cuando concurran los elementos que configuran tal derecho, «sin que la simple alta hospitalaria conlleve 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.»

Las 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), sentencia esta última ampliamente reproducida por la sentencia recurrida, sentaron «la doctrina de que la duración del permiso por hospitalización de parientes no se extingue con la simple alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica.»

Estas sentencias reprodujeron la doctrina jurisprudencial interpretativa del permiso regulado en el artículo 37.3 ET (no ya solo, por tanto, en unos determinados convenios colectivos), establecida en la ya citada STS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011), en el sentido -en lo que aquí interesa destacar- de que la «clave» radica en la necesidad de atención y cuidados del paciente, por lo que este permiso debe concederse cuando concurran el resto de los elementos que configuran tal derecho, con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado. Esta Sala IV reitera que «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», razonándose que «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".»

Debemos recordar adicionalmente que, como dijimos en la STS 1308/2024, de 3 de diciembre (rcud 1524/2022), al contrario de lo que sucede con el reposo domiciliario, «el ingreso hospitalario permite que el menor disponga de la ayuda y asistencia del personal sanitario del centro durante las veinticuatro horas del día.»

La STS 191/2025, de 12 de marzo (rec. 5/2023), sostuvo que el trabajador podía continuar disfrutando el permiso cuando, después del alta hospitalaria, no se había producido

el alta médica y era preciso el reposo domiciliario, según el certificado de hospitalización. Esta exigencia del certificado de hospitalización era la forma de justificar la continuidad del permiso.

Finalmente, la propia STS 381/2025, de 6 de mayo (rec. 104/2023), confirma que el alta hospitalaria no conlleva de forma «automática» la finalización del permiso, si no va acompañada del alta médica. El alta hospitalaria significa que el paciente ya no necesita estar ingresado en el centro hospitalario, pero «no excluye que precise cuidados en su domicilio y tratamiento ambulatorio.» La STS 381/2025 razona que «la clave no radica en el alta hospitalaria, que por sí sola no excluye los cuidados del pariente, sino en el alta médica porque evidencia que ha desaparecido la razón última del permiso, justificado por la situación enfermedad del familiar.» Normalmente -señala la STS 381/2025 -, «el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica», toda vez que «la atención sanitaria suele continuar en el domicilio del paciente.» Partiendo de la diferencia entre el alta hospitalaria y el alta médica, la STS 381/2025 concluye que «el permiso se puede disfrutar después del alta hospitalaria siempre que el familiar no esté curado.»

La exposición anterior permite alcanzar la conclusión de que para nuestra jurisprudencia la clave radica en si tras el alta hospitalaria, no solo no se ha producido el alta médica, sino que se ha prescrito reposo domiciliario porque el paciente sigue necesitando cuidados y no está todavía curado."

Aún más, en esa sentencia, citando la previa sentencia de esta Sala Cuarta 373/2026 de 8 de abril, rec 104/2025 (Serveo Servicios) ya hemos descartado el impacto de la incorporación de la Directiva sobre esa doctrina jurisprudencial:

"Es cierto que como indica la empresa la norma comunitaria cuando establece el permiso para cuidadores y define qué sea cuidador, nos habla de prestar cuidados o ayuda personales, a quien, de entre los establecidos por la norma nacional, necesiten asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave. Pero la cuestión que debemos analizar, no es esto que acabamos de señalar, sino si dentro del ordenamiento jurídico nacional, la norma regula dicho permiso con identidad, extensión o va más allá de la norma que transpone: no olvidemos que la propia norma comunitaria señala en todo momento que este permiso, se regulará «conforme a lo definido por cada Estado miembro», lo cual, claramente nos lleva a la conclusión de que la norma nacional puede regular el permiso para cuidadores de forma diferente, siempre y cuando se respeten los mínimos de la norma comunitaria"

No podemos sino reiterar lo ya dicho. Las argumentaciones críticas del recurrente sobre dicha doctrina, en especial sobre la aplicación de la perspectiva de género, no expresan sino su discrepancia con la misma, pero no aportan ningún elemento novedoso que nos lleve a considerar su modificación.

3. Pasando a la otra cuestión, esto es si el permiso de cuidadores resultante del artículo 37.3.b ET tras su modificación por el Real Decreto-ley 5/2023 tiene una duración máxima de cinco días por cada año natural, por ser en otro caso contrario a la Directiva 2019/1158, la solución va a ser igualmente desestimatoria. El artículo 5 de la Directiva dice que "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". Obviamente una interpretación sistemática y finalística del precepto no confiere a cada persona trabajadora un periodo de cinco días al año acausal, sino que se trata de un permiso para cuidadores, de manera que el derecho nace cuando se acredita que tiene la condición de "cuidador", que el artículo 2 de la Directiva define como "trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro". Por tanto la Directiva obliga a los Estados miembros a garantizar a toda persona trabajadora que tenga dicha condición de persona cuidadora un permiso de cinco días laborables en cada año natural.

La legislación española no garantizaba el estándar fijado por la Directiva, porque el permiso del artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores solamente confería un derecho de dos días (o cuatro, si se precisaba desplazamiento), si bien esos dos días se conferían para cada concreto supuesto de hecho que pudiera producirse. El déficit de cumplimiento se producía cuando la aplicación de la norma interna española no garantizaba esos cinco días laborables por año, aunque se tratase de un único supuesto de hecho. Lo que hace el Real Decreto-ley 5/2023 es ampliar el número de días a cinco para alcanzar ese mínimo prescrito por la Directiva, pero sin alterar por lo demás la regulación. Así si en el caso de la regulación

anterior el permiso se reconocía no solamente a los cuidadores convivientes, sino a todo aquel cuidador que tenga una determinada relación de parentesco con el enfermo, eso mismo se mantiene. Y lo mismo ocurre con la asociación del número de días de permiso a cada supuesto de hecho, sin introducir un límite por año natural, como pretende la empresa. La incorporación de la Directiva no exige desde luego ampliar el derecho preexistente cuando ya se cumpliera el estándar fijado en la misma (véase en este sentido la sentencia de esta Sala Cuarta 629/2026, de 7 de julio, rec 163/2025), pero tampoco conlleva su reducción. En este sentido, tal y como señala la sentencia recurrida, los escritos de impugnación y el informe del Ministerio Fiscal, su artículo 16 dice lo siguiente:

"Nivel de protección.

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá una causa que justifique la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos de aplicación de la presente Directiva. La prohibición de reducir dicho nivel de protección se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar, ante un cambio de circunstancias, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor el 1 de agosto de 2019, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva".

Y ello se complementa con el número 46 de los considerandos previos de la Directiva:

"La presente Directiva establece requisitos mínimos, ofreciendo así a los Estados miembros la posibilidad de introducir o de mantener disposiciones más favorables a los trabajadores... A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para reducir los derechos existentes establecidos en la legislación de la Unión, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel general de protección del que gozan los trabajadores en los ámbitos de aplicación de la presente Directiva."

Lo cierto es que la regulación española solamente ha cambiado en el sentido de elevar el número de días de permiso, pero no la definición del supuesto de hecho y desde luego no introduce una limitación novedosa en el número de días de permiso por año. Anteriormente no existía y ahora tampoco, porque la reforma legal no ha introducido tal previsión y en modo alguno puede sostenerse que estuviera obligada a hacerlo, ya que el legislador estaba expresamente autorizado a mantener disposiciones más favorables para las personas trabajadoras que las establecidas en la Directiva. Por tanto debe mantenerse la interpretación de la norma previa al Real Decreto-ley 5/2023, que consideraba que cada supuesto de hecho habilitante del permiso da lugar a una duración del mismo de cinco días Esa duración no configura un derecho abstracto e incondicionado, sino que está vinculado a la causa, de manera que los cinco días previstos legalmente constituyen el periodo máximo retribuido para cada supuesto de hecho, extendiéndose en cada caso, hasta alcanzar ese máximo, en tanto en cuanto subsista la necesidad que lo causa. Y todo ello sin entrar ahora a dilucidar aquí, porque no es objeto del litigio, cuál sea el concepto que haya de aplicarse del supuesto de hecho legal cuando un mismo proceso patológico pueda dar lugar a varias hospitalizaciones o necesidades de cuidados. Lo único que ahora cabe decir es que se mantiene la regulación tradicional con la mera elevación del número de días máximo de duración del permiso, vinculándose cada permiso a su concreto supuesto de hecho habilitante y sin referencia a ningún máximo anual.

4. Se invoca en el recurso como núcleo esencial de su fundamentación el principio de interpretación conforme, que llevaría a la necesidad de interpretar el precepto de incorporación de la Directiva 2019/1158 (el artículo 37.3.b ET) en el mismo sentido que la correspondiente norma de la Directiva que se está incorporando (el artículo 6), que hace referencia a un número de cinco días al año.

Las empresas recurrentes aducen la esencial identidad de dicho principio en el ámbito del Derecho de la Unión Europea con el que principio de interpretación conforme a la Constitución de todo el ordenamiento. Ya se dijo por la primera doctrina constitucionalista española tras la aprobación de la Constitución de 1978, tomándolo de antigua doctrina anglosajona, que dicho principio nació "en los intersticios del procedimiento de justicia constitucional". Se trataba de evitar el vacío normativo ocasionado por la declaración de

inconstitucionalidad de una Ley con su consiguiente anulación, de manera que en aquellos casos en los que la Ley admite varias interpretaciones y alguna de ellas es compatible con la Constitución, lo que debe hacer el órgano de control de la constitucionalidad no es decretar su nulidad, sino fijar qué interpretación de la Ley es conforme a la Constitución y establecerla por tanto como obligada. La sentencia que así opera pasa a tener una cierta naturaleza normativa puesto que, aunque la Ley siga vigente, solamente lo hace en tanto en cuanto sea interpretada en la forma establecida por el Tribunal Constitucional, esto es, conforme a la Constitución. Las consecuencias de aplicar ese principio son en realidad más amplias, porque más allá de su relevancia en el procedimiento de justicia constitucional, viene a imponer un principio básico de interpretación de todo el ordenamiento jurídico, que aparece positivizado en el artículo 5.1 LOPJ. Ese principio no conduce necesariamente a una única solución interpretativa, sino que lo que hace es excluir aquellas posibles interpretaciones de las normas que sean contrarias a la Constitución, dejando al intérprete como opción válida solamente aquellas otras que sean compatibles, entre las cuales habrá de seleccionarse la que haya de aplicarse. Solamente si no existe ninguna interpretación posible compatible con la Constitución, usando los criterios hermenéuticos admisibles en Derecho, habrá de considerarse la ley como inconstitucional y nula.

De la misma manera en el ámbito del Derecho de la Unión Europea, como señalan correctamente las empresas recurrentes, se ha adoptado el mismo principio, pero referido al conjunto del Derecho de la Unión, de manera que los órganos judiciales nacionales, en cuanto jueces europeos, debemos optar por aquellas interpretaciones de las normas nacionales que las hagan compatibles con el Derecho de la Unión. Esta obligación de interpretación conforme al Derecho de la Unión se refiere a todas las normas del ordenamiento jurídico del Estado. En su sentencia de 22 de febrero de 2024 en los asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, dice el Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

"130. Sin embargo es jurisprudencia reiterada que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero. Esta obligación de interpretación conforme se refiere al conjunto de las disposiciones del Derecho nacional, tanto anteriores como posteriores a dicha directiva [sentencia de 11 de febrero de 2021, Raquel. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 65 y jurisprudencia citada].

131 En efecto, la exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al sistema del Tratado FUE, dado que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión cuando resuelven los litigios de que conocen [sentencia de 11 de febrero de 2021, Raquel. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 66 y jurisprudencia citada].

132 Ciertamente, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho interno tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación contra legem del Derecho nacional [sentencia de 11 de febrero de 2021, Raquel. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 67 y jurisprudencia citada].

133 No obstante, el principio de interpretación conforme exige que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta [sentencia de 11 de febrero de 2021, Raquel. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 68 y jurisprudencia citada].

(...)

135 Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que la exigencia de interpretación conforme obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con los objetivos de una directiva. Por lo tanto, el tribunal nacional no puede considerar válidamente que se encuentra imposibilitado para interpretar una norma nacional de

conformidad con el Derecho de la Unión por el mero hecho de que, de forma reiterada, se haya interpretado esa norma en un sentido incompatible con ese Derecho (sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado 86 y jurisprudencia citada).

(...)

137 Por otro lado, si, en ese supuesto, el tribunal remitente considerase, además, que la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo, a diferencia de la del Tribunal Constitucional, se opone a tal conversión, el tribunal remitente debería entonces modificar dicha jurisprudencia del Tribunal Supremo si esta se basa en una interpretación de las disposiciones de la Constitución incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

138 (...) Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva (...)".

Ese principio es por tanto más dinámico que el de interpretación conforme a la Constitución, porque al tomar como parámetro de referencia la totalidad del Derecho de la Unión, con toda su amplitud y variabilidad, no solamente obliga a ajustar la interpretación, incluso modificando la jurisprudencia nacional, a una norma preexistente como es la Constitución, sino que obligará a irla adaptando a todo tipo de Reglamentos, Directivas y demás actos de naturaleza normativa propios del Derecho de la Unión que puedan dictarse en el futuro, en cuanto todos ellos están investidos de primacía sobre el Derecho interno, salvo que se hayan adoptado en contra del Derecho originario de la Unión y por tanto se declare su invalidez. En lo esencial su significado es el mismo que el principio de interpretación conforme a la Constitución, esto es, obliga al órgano judicial a excluir aquellas interpretaciones del ordenamiento jurídico nacional que no se ajusten al Derecho de la Unión.

5. Sin embargo hay que tener en cuenta que la aplicación de ese principio tiene diferencias muy sustanciales, cuando se trata de interpretar normas que incorporan Directivas al Derecho interno, según que esas Directivas vengan a realizar una armonización completa de una materia o solamente una armonización mínima.

Cuando estamos ante Directivas de armonización completa de la materia, que obligan a incorporar su estricto contenido al Derecho interno, las normas de transposición (o las anteriores a la Directiva que ya regulaban la materia armonizada) no pueden contradecir en modo alguno el tenor de las mismas. Existe en ese caso un entrelazamiento rígido entre ambas normas, la Directiva de Derecho de la Unión y la norma interna de transposición, porque la segunda no puede apartarse ni contradecir a la primera. Aún más, si la Directiva es objeto de interpretación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, esa interpretación se impone como interpretación obligada de la norma interna de transposición.

La situación es diferente cuando la Directiva solamente lleva a cabo una armonización de mínimos. En ese caso la libertad interpretativa de las normas de Derecho interno por las que la Directiva se considera transpuesta solamente viene limitada por la necesidad de respetar el mínimo establecido en la Directiva, mínimo que en su caso habrá de ser interpretado por el TJUE. Por encima de ese mínimo el órgano judicial nacional es libre, desde el punto de vista del Derecho de la Unión, para desarrollar sus facultades interpretativas con arreglo a los parámetros de su Derecho nacional.

Como la Directiva 2019/1158 contiene una armonización de mínimos, no puede sostenerse que una interpretación como la que se ha efectuado del artículo 37.3.b ET sea contraria a la misma, porque el resultado de esa interpretación se sitúa por encima de los mínimos prescritos por la Directiva y por tanto no puede entenderse que vulnere la misma. A partir de ahí la corrección o incorrección de dicha interpretación habrá de valorarse, como hemos hecho, con arreglo a parámetros exclusivamente del Derecho interno nacional.

6. Otra cuestión distinta, cuando estemos ante una norma destinada específicamente a la incorporación al Derecho interno del contenido de una Directiva de armonización mínima, como es el Real Decreto-ley 5/2023 en este punto es averiguar si la voluntad del legislador ha sido ajustar la norma nacional estrictamente al mínimo exigido por el Derecho de la Unión, rebajando en su caso el nivel preexistente de protección. En ese caso ya no estamos ante el principio de interpretación conforme al Derecho de la Unión, sino ante la aplicación de los principios interpretativos del artículo 3.1 del Código Civil (especialmente los antecedentes

históricos y legislativos y la finalidad de la norma), lo que es una cuestión meramente de Derecho interno.

Ahora bien, no podemos asumir la interpretación del recurrente en el sentido de que la finalidad del Real Decreto-ley 5/2023 haya sido reducir el nivel de protección de la norma nacional hasta hacerlo coincidir con el garantizado por la Directiva. En primer lugar porque si, como hemos visto, hacemos un análisis comparativo del texto del artículo 37.3.b ET antes y después de la norma de transposición observamos cómo la regulación se ha mantenido sustancialmente incólume, limitándose esencialmente a elevar a cinco el número de días anteriormente previsto. Habiéndose mantenido por lo demás la misma norma sin mayores precisiones o aclaraciones, no existe motivo para interpretar que la voluntad del legislador ha sido la de alterar su significado más allá de ese concreto punto. De nuevo hay que decir que las alegaciones de la parte recurrente sobre la inaplicabilidad al caso de la perspectiva de género no son relevantes, porque la solución adoptada por el legislador no precisa acudir a la misma. Y, en segundo lugar, lo dispuesto en el artículo 16.2 de la Directiva 2019/1158 y lo expresado en su considerando 46 llevan a concluir que si la voluntad del legislador hubiera sido la de ejercer "...el derecho de los Estados miembros... a fijar, ante un cambio de circunstancias, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor el 1 de agosto de 2019...", debería haberse manifestado así con claridad, lo que no ocurre cuando el texto de la norma se mantiene con los estrictos cambios necesarios para alcanzar los mínimos prescritos por la Directiva.

En conclusión, ni el principio de interpretación conforme es contrario a la interpretación preexistente de la norma que aplica la sentencia de la Audiencia Nacional, ni existe indicio alguno de que la voluntad del legislador fuera reducir el nivel previo de protección a cambio de alcanzar el mínimo de días anuales prescrito en el artículo 6 de la Directiva 2019/1158.

CUARTO.

1. Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso de casación presentado.

2. De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

F A L L O

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 el letrado D. Fernando Vizcaíno de Sas en nombre y representación de Grupo Empresarial RACE, S.L., Asegurace S.A., Race Asistencia S.A. y Unión de Automóviles Clubs S.A.

2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia núm. 39/2025, de 7 de marzo de 2025, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictada en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 12/2025.

3. No se hace expresa condena a las costas del recurso. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

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).