

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 32/2026, de 19 de febrero de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 415/2025

SUMARIO:

Permiso de 5 días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. *Derecho de los trabajadores a iniciar el disfrute del permiso después de que el familiar haya sido dado de alta -hospitalaria-, cuando persiste la necesidad de recibir cuidados en su domicilio, no habiéndole sido dada el alta médica.* Tanto del tenor literal del art. 37.3 b) del ET, como de la doctrina que lo interpreta, como del texto convencional aplicable al presente caso se colige una cierta vinculación entre la persistencia del hecho causante del permiso, la hospitalización, y el inicio de su disfrute, si bien se admite que una vez iniciado pueda prolongarse más allá del alta hospitalaria. Lo que ni el convenio aplicable ni el ET prevén es la existencia de un permiso autónomo de cuidados posthospitalarios en donde no sea ya la hospitalización, sino la necesidad de cuidado posterior, la que opere como hecho causante por sí misma, desvinculada de la hospitalización, de la intervención quirúrgica o de la entidad de la enfermedad que da lugar a los referidos cuidados, y ello es lo que supondría admitir que el permiso por hospitalización sea susceptible de ser iniciado con posterioridad al alta hospitalaria.

PONENTE:

Don Ramón Gallo Llanos.

SENTENCIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00032/2026

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 32/2026

Fecha de Juicio: 10/02/2026

Fecha Sentencia: 19/02/2026

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000415/2025

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: SINDICATO DE TRABAJADORES (STR)

Demandado/s: REPSOL PETROLEO SA

Partes interesadas: FEDERACION DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA, CCOO DE INDUSTRIA, UGT-FICA, CONFEDERACION INTERSINDICAL CALEGA, SOLIDARIDAD OBRERA

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-PASEO DE LA CASTELLANA N^o 14 6^a PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA)

MADRID

Tfno:914007258/914007256

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

Equipo/usuario: SLI

NIG:28079 24 4 2025 0000420

Modelo: ANS105 SENTENCIA

Síguenos en...

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000415 /2025
Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO
Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS
SENTENCIA 32/2026
ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. RAMÓN GALLO LLANOS
ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
Dª ANA SANCHO ARANZASTI
D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a diecinueve de febrero de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as.
Magistrados/as citados al margen y
EN NOMBRE DEL REY
Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000415/2025 seguido por demanda del SINDICATO DE TRABAJADORES STR (letrado D. Miguel Ángel Torresano Arellano) contra REPSOL PETROLEO SA (letrado D. Alberto Novoa Mendoza), FEDERACION DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (letrado D. Francisco Saúl Talavera Carballo), CCOO DE INDUSTRIA (letrado D. Eduardo Cohnen Torres), UGT-FICA (letrado D. Enrique Aguado Pastor), CONFEDERACION INTERSINDICAL CALEGA letrada Dª Camila Maiten Mariqueo Díaz), SOLIDARIDAD OBRERA (letrado D. Virgilio Romero Benjumea) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 15 de diciembre de 2025 se presentó demanda por STR conflicto colectivo.

Segundo.

Previo requerimiento de subsanación del suplico de la demanda por Decreto de 19 de diciembre de 2025 se acordó el registro de la demanda bajo el número 415/2025 y designó ponente señalándose el día 10 de febrero de 2026 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que el letrado de STR se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare:

- El derecho de los trabajadores a continuar disfrutando del permiso por hospitalización o enfermedad grave en tanto en cuanto no reciban el alta médica.
- El derecho de los trabajadores a iniciar el disfrute del permiso del 37.3b, en aquellos casos en que habiendo sido dado de alta el familiar, persiste la necesidad de recibir cuidados en su domicilio, no habiéndole sido dada el alta médica.

Vino a señalar que tales derechos que son negados por la empresa se deducen de la correcta interpretación del art. 37.3 b) del E.T en relación con la doctrina de la sala IV del TS como de esta Sala.

A las peticiones de STR se adhirieron el resto de organizaciones sindicales que comparecieron.

Síguenos en...

El letrado de la empresa demandada se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma.

Con relación al primero de los pedimentos de la demanda adujo la falta de acción, manifestando que no se había suscitado controversia alguna por ese motivo, si bien especificó que en opinión de la empresa el permiso no podía extenderse más allá de los días de reposo pautado.

En lo que se refiere al segundo, se señaló que el permiso está vinculado a un determinado hecho causante cual es la hospitalización y que no existe un permiso por reposo por lo que el permiso debe iniciarse cuando exista la situación de hospitalización.

Tras contestarse a la excepción, se procedió a la proposición y práctica de la prueba tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto.

De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 85.6 LRJS* se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

HECHOS PACÍFICOS:

La empresa deja que se prologue más allá el permiso del alta hospitalaria hasta que termine el reposo domiciliario.

Quinto.

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

El sindicato STR el día 11 de abril de 2025 se dirigió a la Comisión de Garantías del XIII Convenio colectivo de Repsol Petróleo S.A cuestionado la interpretación que la empresa efectuaba del permiso por hospitalización del art. 37.2 b) E.T.- descriptor 3-.

SEGUNDO.

El día 13 de noviembre de 2025 se celebró intento de mediación ante el SIMA extendiéndose acta de descuerdo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los *artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*, además de lo que por lo que se razonará en el fundamento de derecho tercero de la presente resolución.

SEGUNDO.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en cada una de las fuentes de prueba que en los mismos se indican.

TERCERO.

Solicitándose como primera petición en la demanda rectora del presente conflicto por parte de STR que se declare el derecho de los trabajadores a continuar disfrutando del permiso

por hospitalización o enfermedad grave en tanto en cuanto no reciban el alta médica (entendemos que la persona vinculada con la persona que trabajadora que disfruta el permiso) se opone con carácter procesal por parte de REPSOL PETRÓLEO la excepción procesal de falta de acción, negando la existencia de situación de conflicto real, ya que se señala que tal controversia no se ha suscitado en la práctica en la empresa.

La Sala, en SAN 4-12-2015, proc. 301/2015, ya estudió la excepción de falta de acción, señalando lo siguiente: *"La STS de 18 de julio de 2002 (Rec. 1289/2001) realizó un importante esfuerzo para delimitar el concepto de " falta de acción". Dicha sentencia razona que: "La denominada" falta de acción "no tiene, al menos desde la visión de los tribunales laborales, un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Ello ha propiciado que, según las ocasiones, se la haya identificado, y no en todos los casos acertadamente, con: A) un desajuste subjetivo entre la acción y su titular; B) una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada; C) la ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas; y D) una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada".- Hemos mantenido el mismo criterio, en SAN 23-12-2013, proced. 386/2012; 11-02-2014, procedimientos 477/2013 y 356/2013, 25-02- 2014, proced. 39/14, 21-07-2014, proced. 135/2014, SAN 2-03-2016, proced. 377/15, SAN 10-05-2017, proced. 71/17 y SAN 20-07-2017, proced. 177/2017, en los que hemos definido qué criterios son aplicables para la estimación de la excepción de falta de acción".*

En nuestro caso la excepción se invoca por lo que se considera ausencia de uno de los presupuestos necesarios para el ejercicio de la acción de conflicto colectivo, cual es la existencia de un conflicto real y actual, y ello con fundamento en el art. 153.1 LRJS dice lo siguiente: *"1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley . Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley .*

Siendo la existencia de un efectivo conflicto un elemento necesario para que pueda promoverse un procedimiento de conflicto colectivo, lo cierto es que tanto esta Sala como la Sala IV del TS hemos defendido que para que concurra tal elemento basta con que se acredite una discrepancia entre un sujeto legitimado cual un sindicato respecto de un criterio empresarial de ámbito colectivo (en este sentido STS de 3-4-2018- rec 106/2017- que ratifica el criterio expresado al respecto en nuestra SAN de 1-2-2017- proc. 355/2016-.

Y la efectiva controversia se ha plasmado respecto de este punto primero en el acto del juicio. En efecto, mientras que la empresa considera que el disfrute del permiso por hospitalización no puede exceder del número de días de reposo prescrito tras el alta hospitalaria del causante del permiso, por parte del sindicato actor se postula que tal disfrute debe serlo por el número de días fijados en el precepto legal en tanto en cuanto el causante del permiso no reciba el alta médica.

Por ello el motivo será rechazado.

CUARTO.

De cara a resolver la cuestión de fondo respecto de la primera petición que ya ha sido expuesta en el anterior fundamento jurídico hemos de señalar que el art. 37 3 b) del E.T dispone que:

"3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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."

La cuestión que ahora se suscita ya fue analizada por esta Sala en otras situaciones en las que el reposo domiciliario resultaba parte esencial del permiso (enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización) en nuestra SAN de 6-10-2.025- proc. 219/2025-, razonando al efecto lo siguiente:

"No es la primera vez que esta Sala se enfrenta a la interpretación del permiso retribuido previsto en el art. 37.3.b) ET del que es extensión el precepto convencional aquí aplicado. En sentencia de 31-1-2025, proceso 378/2024 ya concluimos que la empresa no puede exigir condiciones o requisitos distintos a los previstos en el precepto para reconocer los permisos que allí se regulan. Y en sentencias de 24-7-2024, proceso 157/2024 y de 6-2-2025, proceso 391/2024, ya nos pronunciamos, en consonancia con jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, sobre el permiso de cinco días por intervención quirúrgica con hospitalización, cuando el alta hospitalaria del cónyuge o familiar se produce antes de los cinco días de disfrute del permiso, concluyendo que el alta no da lugar a la terminación del permiso si se requieren cuidados posteriores, añadiendo que no cabe que el Convenio colectivo imponga condiciones que restrinjan lo reconocido como norma mínima de derecho necesario en el Estatuto de los Trabajadores.

Dicho lo anterior, partiendo de los preceptos en liza, estatutario y convencional, y acudiendo a los criterios literal, sistemático y finalístico para la interpretación del permiso ahora controvertido, esta Sala ha de desestimar los argumentos invocados por la empresa, y ello por los siguientes motivos:

1º.- En primer lugar, porque como a apuntábamos anteriormente el precepto convencional debe interpretarse a la luz de lo previsto en el texto estatutario, sin que puedan limitarse o fijarse condiciones no previstas en la norma para limitar el derecho que ha sido reconocido. Si ello es así, es importante resaltar que el art. 37.3 ET dispone literalmente: "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 (...)". Y a continuación reconoce el permiso de cinco días que ahora analizamos. Si ello es así, la expresión "y por el tiempo siguiente" no deja lugar a dudas: el legislador ha previsto expresamente que la situación de permiso recogida en su apartado b) exige una protección con cinco días de permiso, ni más ni menos. Si hubiese querido limitar su duración a un periodo inferior, expresamente lo hubiera previsto, sin que el precepto incorpore una dicción como "hasta cinco días" u otra similar que permita reducir el permiso a un periodo inferior. Tampoco podría ampliarse la duración del permiso a una extensión mayor, caso de considerarse que la causa del mismo continúa vigente, pues la dicción es taxativa: cinco días.

2º.- Ciertamente es que el permiso debe constreñirse a la situación que lo motiva. En STS de 5-3-2012, rec. 57/2011 el Alto Tribunal concluyó que "el "reposo domiciliario" está relacionado directamente con la intervención quirúrgica sufrida por el familiar y su finalidad no está referida únicamente a eximir de trabajo al paciente, sino también a la necesidad de que repose en casa, lo cual deduce la referida sentencia incluso del Diccionario de la RAE, que comporta descansar, interrumpir la actividad para recuperarse, lo que se predica lógicamente del trabajo y también de las actividades que se realicen en el domicilio o fuera de él, como limpiar, hacer la compra, cocinar, así como cualquiera otra que pudiera ser incompatible con la recuperación. Consiguientemente, el presupuesto, para que el reposo domiciliario sea efectivo, es que el paciente cuente con la atención de terceros, en este caso del trabajador, siendo esa la razón de ser del permiso retribuido".

Ahora bien, entendemos que se está produciendo por parte de la empresa una confusión, relacionando e identificando el fin del reposo domiciliario con el alta médica y curación del pariente, lo que a su entender comportaría la finalización del permiso. Véase que los preceptos analizados recogen supuestos de enfermedad, intervención quirúrgica con hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización. Al respecto a la intervención quirúrgica con hospitalización que requiera un posterior reposo domiciliario, el Tribunal Supremo, en la sentencia antes referida ha reseñado:

"La conclusión se refuerza si se tiene en cuenta que usualmente -la experiencia así lo demuestra- el alta hospitalaria no va acompañada el alta médica ni siquiera en los supuestos de cirugía «menor», sino que casi siempre es dada con la recomendación facultativa -expresada o no documentalmente- de que la atención sanitaria recibida vaya seguida de un periodo de reposo, que si es domiciliario de por sí constituye causa independiente del permiso retribuido de que tratamos, por lo que -de no seguirse la tesis que mantenemos- pudiera llegarse a la posible contradicción consistente en que un mismo hecho -el reposo domiciliario- constituyese a la vez causa justificativa del permiso retribuido [si no va precedida de hospitalización] o de la extinción del mismo [si sigue al alta hospitalaria]. Aparte de que no se nos ocultan 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, lo que 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".

A nuestro entender, una intervención quirúrgica sin hospitalización, dada su menor entidad o gravedad, si lleva aparejada un reposo domiciliario, aquél necesario para la recuperación del paciente, lo que pudiera equivaler al ingreso hospitalario en caso de una cirugía mayor. Ahora bien, el hecho de que se prescriban determinados días de reposo, no quiere decir que necesariamente tras su conclusión (aun cuando el plazo sea menor a cinco días), se haya producido el alta y curación del paciente. Como ya se anticipó, el reposo domiciliario va más allá de las obligaciones de prestar servicios retribuidos, y se extiende a otras actividades que son distintas de la actividad laboral. Puede que el reposo no continúe pero que la recuperación tampoco se haya producido plenamente. Con su interpretación, la empresa coloca en el mismo plano la terminación del reposo con el alta médica. Y lo coloca, ex ante, presuponiendo que el fin del reposo implica la reincorporación del familiar a su actividad laboral, lo que esta Sala no puede convalidar.

3º.- Es cierto como sostuvo la empresa que el apartado 3 b) del art. 37 ET recoge distintos supuestos, pero también lo es que ni el precepto legal ni el convencional distinguen situación diferenciada alguna dependiendo de la gravedad de la situación o de la mayor o menor duración del cuidado. Se reconocen sin excepción cinco días para todos los supuestos allí recogidos.

4º.- También se hade indicar que esta Sala no considera descabellado o irracional el argumento aducido por la empresa por el que terminado el reposo domiciliario, caso de producirse su incorporación al trabajo, continúe el permiso del familiar encargado de su cuidado. La Sala Cuarta a este respecto ha reseñado que el permiso no está previsto para que el trabajador pueda disfrutar de tres días de asueto, retribuidos, mientras que el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado, o incluso trabajando, no permitiendo dichas situaciones seguir haciendo uso del permiso (STS 21/09/10 -rc 84/09 -). Pero ya hemos adelantado que no pueden identificarse de forma mimética o automática ambas situaciones, insistiendo en que la voluntad del legislador es clara respecto a la duración del permiso, y concluyendo que caso de producirse situaciones de fraude, el mismo habrá de acreditarse para adoptar las medidas que en su caso convengan. Es decir, que a nuestro entender, la problemática del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares que precise reposo domiciliario pudiera situarse más bien en una cuestión de justificación a posteriori. Pero a nuestro juicio no procede limitar su duración con carácter anticipado, aventurando un uso indebido o fraudulento del permiso reconocido que, a priori, no parece respaldado por la voluntad del legislador, que presume la necesidad de reconocer los cinco días de permiso en los supuestos analizados."

Consideramos que tales argumentos son aplicables al permiso por hospitalización en el sentido de que una vez iniciado el mismo se tenga derechos a los cinco días previstos legalmente o, en su caso, a un mayor número de días sin justificación alguna como puede ser el número de días de reposo domiciliario prescrito por el facultativo, pues es el legislador (o en su caso las partes negociadoras) el que, sin perjuicio del carácter finalista del permiso ha fijado la extensión del mismo. Y ello, sin perjuicio, del derecho de la empresa a sancionar aquellos disfrutes del permiso que resulten abusivos o fraudulentos (arts. 7.2 y 6.4 Cc) por no colmar el trabajador con la finalidad del permiso cual es el cuidado de la persona vinculada.

Por estas razones estimaremos el primero de pedimentos de la demanda.

QUINTO.

Síguenos en...



En la segunda de las peticiones efectuadas se pretende por STR se declare el derecho de los trabajadores a iniciar el disfrute del permiso del 37.3b, en aquellos casos en que habiendo sido dado de alta (entendemos que hospitalaria) el familiar, persiste la necesidad de recibir cuidados en su domicilio, no habiéndole sido dada el alta médica, esto es, que el inicio del permiso por hospitalización pueda ser posterior al alta hospitalaria.

Al respecto hemos de traer a colación la doctrina jurisprudencial que existe en torno al permiso por hospitalización del ya transcrito apartado b) del art. 37.3 E.T sobre lo que recapitula la STS de 6-5-2025- rec. 104/2023- en los siguientes términos:

"Las STS de 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) interpretaron sendos convenios colectivos que instauraban permisos retribuidos por hospitalización de parientes con redacciones semejantes. Esta Sala sentó 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.

La última de esas sentencias interpretó el art. 81.1.c) del Convenio Colectivo de AENA, que regulaba un permiso retribuido «[p]or accidente o enfermedad graves del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días [...] La intervención quirúrgica se considerará a estos efectos como enfermedad grave, siempre que requiera internamiento del afectado o atención posterior continuada por parte del trabajador [...]».

Esta Sala reprodujo la doctrina jurisprudencial interpretativa del permiso regulado en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores establecida en la STS de 5 de marzo de 2012 (rec. 57/2011):

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

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

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

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

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

3.La STS 191/2025, de 12 de marzo (rec. 5/2023) interpretó el art. 38.1.c) y d) del Convenio colectivo del personal laboral del Departamento de Interior y del organismo público autónomo de Policía del País Vasco, que reconocía sendos permisos por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares.

Esta Sala 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.

4. Por el contrario, cuando el convenio colectivo ha precisado que el permiso por enfermedad u hospitalización de familiares se disfrutará «siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso», esta Sala ha declarado que la norma colectiva condiciona la duración del derecho a la subsistencia del hecho que lo causa, esto es a la hospitalización [STS de 4 de diciembre de 2015 (rec. 2/2015)]"

Por otro lado, el Convenio de empresa aplicable en su art. 36 A).3 regula el permiso de la forma siguiente:

"3. En los casos de 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 (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos):

a) Cuando la residencia del familiar esté en la misma localidad o en otra situada dentro de un radio de 100 km: 3 días.

b) Si la residencia del familiar está situada en otra localidad a mayor distancia de la anteriormente indicada: 4 días.

c) Cuando la residencia del familiar esté a más de 200 km de distancia: 5 días.

En los casos de enfermedad grave u hospitalización el inicio del disfrute de la licencia no tendrá por qué coincidir con el día en que comienza el hecho causante, si bien una vez iniciada la licencia ésta tendrá que disfrutarse completa de forma ininterrumpida. En el caso de la hospitalización no podrá iniciarse antes de haberse producido esta.

En el supuesto de que la técnica de intervención utilizada conlleve la reducción de la estancia hospitalaria y sea necesaria asistencia domiciliar por prescripción médica, la duración de la licencia será la recogida en los apartados a), b), c) y nunca superior al tiempo prescrito de asistencia domiciliaria.

En caso de intervención quirúrgica de los arriba indicados, practicada fuera de la localidad de residencia, podrá iniciarse el disfrute de la licencia el día natural inmediatamente anterior al previsto para la intervención."

Tanto del tenor literal del art. 37.3 b) E.T, como de la doctrina que lo interpreta como del texto convencional aplicable al presente caso se colige una cierta vinculación entre la persistencia del hecho causante del permiso: la hospitalización, y el inicio del disfrute del mismo, si bien se admite que una vez iniciado el disfrute el mismo pueda prolongarse más allá del alta hospitalaria.

Lo que ni el Convenio aplicable ni el Estatuto de los trabajadores prevén, como ha puesto de relieve el letrado de la demandada, es la existencia de un permiso autónomo de cuidados post-hospitalarios en los que no sea ya la hospitalización, sino la necesidad de cuidado posterior esta opere como hecho causante por si mismo, desvinculado de la hospitalización, de la intervención quirúrgica o de la entidad de la enfermedad que da lugar a los referidos cuidados, y ello es lo que supondría admitir que el permiso por hospitalización sea susceptible de ser iniciado con posterioridad al alta hospitalaria.

Por todo ello rechazaremos este segundo punto del suplico de la demanda.

SEXTO.

Por todo lo razonado dictaremos sentencia estimando parcialmente la demanda contra la que se podrá interponer recurso de casación (arts. 205 y 206 de la LRJS).

VI STOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Prevía desestimación de la excepción de falta de acción alegada por REPSOL PETRÓLEO SA, estimamos parcialmente la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores (STR) a la que se adhirieron FEDERACION DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA, CCOO DE INDUSTRIA, UGT-FICA, CONFEDERACION INTERSINDICAL CALEGA, SOLIDARIDAD OBRERA, frente a REPSOL PETRÓLEO SA y declaramos el derecho de los trabajadores a continuar disfrutando del permiso por hospitalización o

enfermedad grave en tanto en cuanto no reciban el alta médica desestimando el segundo de los pedimentos de la demanda respecto del que absolvemos a la demandada.

;

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0415 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0415 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

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