

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 847/2026, de 14 de abril de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 557/2026

SUMARIO:

Licencias retribuidas. Permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. *Empresa que comunica a sus trabajadores que cada uno de los días de permiso está condicionado a que el hecho/proceso causante continúe durante cada uno de esos días y a que se presente certificado por cada uno de ellos.* Si bien debe justificarse el hecho motivador del permiso, una vez que este queda acreditado, su desarrollo es ajeno tanto a la empresa como al control que esta pueda efectuar de los días de disfrute, pues ello supondría una intromisión en la esfera propia y particular del trabajador. La funcionalidad del permiso y la situación que lo genera ya no es necesario que en su continuidad se justifique, pues el legislador y el convenio ya presumen que existe la asistencia, la que es lógica no solo por el hecho de la hospitalización o el suceso, sino por el posible restablecimiento o empeoramiento de la salud. Existe una tendencia actual a que las hospitalizaciones en centros sanitarios sean mínimas y a que la atención de los pacientes se lleve a cabo en entornos y lugares más domésticos. Hay una actual contribución por parte de los particulares a aligerar no solo los costes económicos de la sanidad pública sino también de paliar el anonimato que existe en los centros sanitarios, procurando que el afecto y cercanía a los familiares supongan elementos paliativos para el paciente, con una dispersión de la asistencia médica en los distintos domicilios. Los particulares contribuyen a ello, y para tal necesidad surge el permiso que estamos examinando, el que se ciñe a la experiencia generalizada de la normal asistencia e intervención sanitaria de restablecer la salud, en cuyo componente participan tanto los centros sanitarios, los profesionales y los particulares. Igual que determinadas situaciones previstas en el artículo 37.3 b) del ET son de más de cinco días, lo normal es que el restablecimiento de la persona alcance un arco temporal superior a lo que es el hecho causante propiamente dicho, de aquí que la interpretación que ofertamos del permiso, en los mismos términos establecidos tanto en el convenio como en el ET, responda a una previsión generalizada y universalista del legislador tanto comunitario como estatal, en la que no se ha impuesto ningún condicionante, de manera que fijarlo por la empresa responde a una especie de cercenación del derecho legislado y un atisbo de cierta presunción de defraudación por parte del trabajador. Debe descartarse cualquier interpretación en este último sentido, por lo que gravar la disponibilidad del permiso con requisitos diferentes a aquellos que se han previsto, no es sino una limitación de un derecho constitucional como es el de la conciliación de la vida familiar. En este contexto, no cabe restringir una esfera propia y particular del trabajador, como la que viene determinada por disponer de ciertos elementos que subyacen en la actividad de cuidado de una manera flexible, que muchas veces viene provocada por la necesaria adecuación a los intereses y requerimientos de otros familiares o personas cercanas. Tampoco hay que olvidar el factor de urgencia que en muchos casos surge en este tipo de situaciones que aborda el legislador y que requieren un diseño organizativo entre los implicados.

PONENTE:

Síguenos en...



Don Florentino Eguaras Mendiri.

SENTENCIA

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0000557/2026 NIG PV
4802044420250000752 NIG CGPJ 4802044420250000752
SENTENCIA N.º: 000847/2026
SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 14 de abril de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D. Pablo Sesma de Luis, Presidente en funciones, D. Florentino Eguaras Mendiri y D^a Maite Alejandro Aranzamendi, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY
la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por EZKER SINDIKALAREN KONBERGENTZIA ESK contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 5 de los de Bilbao de fecha 16 de septiembre de 2025, dictada en proceso sobre Otros derechos laborales colectivos, y entablado por EZKER SINDIKALAREN KONBERGENTZIA ESK frente a ALSTOM MOVILIDAD S.L.U., CONFEDERACION SINDICAL ELA, CCOO, COMITE EMPRESA ALSTOM.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Florentino Eguaras Mendiri, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.-El presente conflicto colectivo afecta al personal de la empresa ALSTOM MOVILIDAD SLU adscrito al centro de trabajo sito en el Valle de Trapaga-Trapagaran que asciende a alrededor de 177 trabajadores.

SEGUNDO.-La representación legal de los trabajadores está constituida por 9 miembros integrantes de un Comité de empresa, 6 representantes de CCOO, 2 representantes de ELA y 1 de ESK.

TERCERO.-Resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la empresa Alstom Movilidad años 2.022 hasta el 31 de marzo de 2.025 publicado en el BOB de 29 de enero de 2.024 cuyo artículo 27, entre otros extremos, recoge:

"ARTÍCULO 27.- Licencias.

El inicio del disfrute de las licencias y permisos regulados en el presente artículo se hará, en todo caso, en día laborable para la persona trabajadora que los disfrute, a partir del hecho causante.

Se concederán las licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación, siempre que medie alguna de las siguientes causas:

...

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o

Síguenos en...



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. («BOE» 29 de junio de 2023, E.T. artículo 37, apartado 3 b).

La licencia indicada, para el caso de enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, podrá ser utilizada en un modo alterno en casos debidamente justificados, previa autorización del Departamento de Personal, como norma dentro de los 15 primeros días naturales, y los días laborables a emplear serán los mismos que hubieran correspondido por su aplicación continuada. La existencia de esta gravedad podrá ser apreciada «a posteriori» por el Servicio Médico de Empresa.

Se concederá por una sola vez dentro de un mismo proceso clínico (enfermedad u operación grave) y para un mismo familiar en el periodo de 6 meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá 1 día laborable. En caso de fallecimiento, al menos 1 día será laborable..."

CUARTO.-La empresa ha comunicado a cada persona trabajadora, de manera individual, a través de una directriz interna, lo siguiente:

"(...) Buenas tardes, Por favor, para publicación también en los paneles de la Empresa. Según BOE del 29.06.2023, Estatuto de los Trabajadores, Art 37, 3 b):

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 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.

Los 5 días de permiso son hábiles, y cada uno de los días de permiso está condicionado a que el hecho/proceso causante continúe durante cada uno de esos días hábiles y quede justificado/certificado apropiadamente para cada uno de esos días hábiles, de lo contrario, el permiso dejará de tener validez para los días hábiles no justificados/certificados.

Para la correcta justificación, aplicación y disfrute de las licencias/permisos es necesario presentar en Administración de Personal:

(Certificado o justificante del hecho/proceso causante (sin datos confidenciales), accidente o enfermedad (especificar en ambos con o sin gravedad), intervención quirúrgica u hospitalización (ingreso), necesidad de reposo domiciliario, etc

(Certificado o justificante (sin datos confidenciales) que acredite el parentesco de consanguineidad, afinidad o convivencia.

(Certificado o justificante que recoja la fecha del hecho/proceso causante y hora.

(Certificados o justificantes diarios o con fechas especificadas (desde y hasta) que acredite la continuidad del hecho/proceso causante.

(Para hechos/procesos causantes diferentes, el facultativo médico o centro sanitario deberá acreditar (sin información confidencial), que se trata de un hecho/proceso diferente certificando que el nuevo proceso es diferente al de fecha dd/mm/aaaa anterior.

(Toda esta documentación tiene que contener toda la información completa y necesaria para su correcta aplicación, sin ofrecer datos confidenciales

Los certificados o justificantes deben entregarse a Administración de Personal dentro de las 24h siguientes al inicio del hecho causante/proceso o, en las 24h siguientes de los días posteriores al primer día en caso de que estos días posteriores no queden justificados apropiadamente desde el principio. (...)"

QUINTO.-Celebrado encuentro de conciliación finalizó sin avenencia. "

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que desestimando la demanda formulada por SINDICATO ESK frente a ALSTOM MOVILIDAD SLU, ELA, CCOO y COMITÉ DE EMPRESA DE ALSTOM MOVILIDAD SLU, absuelvo a las demandadas de las pretensiones formuladas en su contra."

TERCERO.

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO.

El Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao dictó Sentencia el 16-9-2025, procedimiento 60/2025, en la que desestimó la demanda interpuesta de Conflicto Colectivo, y validó la práctica empresarial que exige para disfrutar del permiso previsto en el art. 27 del Convenio Colectivo de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de requerir justificación de que el proceso continúa durante cada uno de los días hábiles de permiso.

La Sentencia de instancia considera que la petición empresarial es adecuada por cuanto que se ajusta a la finalidad del permiso, que es la atención de la situación del requerimiento de atención del familiar o conviviente.

Interpone recurso de suplicación la representación de los trabajadores, y, en un único motivo, por la vía del apdo. c) del art 193 LRJS, denuncia la infracción tanto del art. 27 del Convenio Colectivo como de los arts. 37, 3, b) ET, y 6 de la Directiva 2019/1158, sosteniendo que el permiso se concede por el arco temporal previsto de cinco días, sin que deba llevarse a cabo ningún tipo de justificación concreta de la continuidad del proceso o hecho causante.

Seguiremos la línea establecida en nuestra anterior Sentencia de 29-4-2025, recurso de suplicación 580/25, en cuanto que la redacción del art. 27 del Convenio Colectivo que es el aplicable, no establece ningún tipo de limitación específica en orden al disfrute del permiso por enfermedad de familiar.

La interpretación de los Convenios responde a su doble naturaleza de norma y contrato (STS 17-9-2025, Rec. 5.208/23). Ello supone que debemos tener en cuenta los arts. 3 y 1281 y siguientes del Código Civil (STS 12-12-2025, Rec. 32/24). Desde esta perspectiva es un elemento determinante, previsto en el art. 3 del Código Civil, el atender a la realidad del tiempo en que deben ser aplicados los Convenios, siendo éste referencial social uno de los elementos interpretativos de los términos utilizados por los contratantes. Este criterio interpretativo se extiende, igualmente, a las leyes, en las que debemos buscar la mayor eficacia, atendiendo a la literalidad y a su finalidad (STS 27-6-2023, Rec. 829/20). Esta extensión es también eficaz en orden al derecho de la Unión (STJUE 10-3-2022, C-177/20), y ello lo referimos en orden a la Directiva invocada por el recurrente, Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, y cuyo art. 6 es el que estableció la modificación del art. 37, 3, b), del ET.

Como nos recuerda la Sentencia del TS de 4-2-2026, recurso 251/24, la atención a los familiares se engarza con ese modelo de familia mediterránea, y con el lastre histórico de la protección generalizada en las mujeres. Parte, de todas maneras tanto la previsión comunitaria como la legislativa y la del Convenio Colectivo (art. 27 que realmente es una transcripción del art. 37, 3, b) ET), de la necesaria atención y cuidado de los familiares. La ordenación del tiempo particular corresponde a las personas y el sistema productivo o empresarial queda al margen de la atención que realicen los particulares, pues la empresa tiene un sistema de funcionalidad diferente a la esfera o entorno interno que corresponde al sujeto, y de aquí el que podamos ya indicar que el solicitar una razón que justifique la atención, una vez objetivado el justificante del detonante que lleva consigo la situación que genera el permiso, no es admisible, ya que ha quedado acreditada la necesidad de la atención, y se presume la generalidad de la atención que los particulares llevan a cabo de sus familiares. Esta es la normativa comunitaria y el ET ha transcrito un permiso, y lo ha transcrito en una literalidad de cinco días sin condicionante que no sea su propio detonante o hecho causante.

Lo anterior implica que si bien debe justificarse el hecho motivador del permiso, una vez que éste queda acreditado, su desarrollo es ajeno tanto a la empresa como al control que ésta pueda efectuar de los días de disfrute, pues ello supondría una inmisión en la esfera propia y particular del trabajador. La funcionalidad del permiso y la situación que lo genera ya no es necesario que en su continuidad se justifique, pues el legislador y Convenio ya presumen que existe la asistencia, la que es lógica no solo por el hecho de la hospitalización o el suceso, sino por el posible restablecimiento o empeoramiento de la salud; la paliación de los

inconvenientes y ajustes que se requieren respecto a los familiares para atender la urgencia del suceso o la continuidad que se precisa mediante la adecuación de horarios entre personas familiares o cercanas al enfermo es lo que se cubre por la previsión.

Existe una tendencia actual a que las hospitalizaciones en centros sanitarios sean mínimas y que la atención de los pacientes se lleve a cabo en entornos y lugares más domésticos. Hay una actual contribución por parte de los particulares a aligerar no solo los costes económicos de la sanidad pública sino también de paliar el anonimato que existe en los centros sanitarios, procurando que el afecto y su cercanía a los familiares supongan elementos paliativos para el paciente, con una dispersión de la asistencia médica en los distintos domicilios. Los particulares contribuyen a ello, y para tal necesidad surge el permiso que estamos examinando, el que se ciñe a la experiencia generalizada de la normal asistencia e intervención sanitaria de restablecer la salud, en cuyo componente participan tanto los centros sanitarios, los profesionales y los particulares. Igual que determinadas situaciones previstas en el art. 37, 3, b) ET son de más de cinco días, lo normal es que el restablecimiento de la persona alcance un arco temporal superior a lo que es el hecho causante propiamente dicho, y de aquí el que esa interpretación que ofertamos del permiso, en los mismos términos establecidos tanto en el Convenio como en el ET, respondan a una previsión generalizada y universalista del legislador tanto comunitario como estatal, en la que no se ha impuesto ningún condicionante, de manera que fijarlo por la empresa, responde a una especie de cercenación del derecho legislado y un atisbo de cierta presunción de defraudación por parte del trabajador.

Descartamos cualquier interpretación en este último sentido, y el gravar la disponibilidad del permiso con requisitos diferentes a aquellos que se han previsto, no es sino una limitación de un derecho constitucional como es el de la conciliación de la vida familiar (STS 4-2-2025, Rec. 4982/23), y limitar una esfera propia y particular del trabajador, el que puede disponer de esos elementos que subyacen en la actividad de cuidado de una manera flexible, que muchas veces viene provocada por la necesaria adecuación a los intereses y requerimientos de otros familiares o personas cercanas. También, no hay que olvidar el factor de urgencia que en muchos casos surge en este tipo de situaciones que aborda el legislador y que requieren un diseño organizativo entre los implicados.

En definitiva, vamos a estimar el recurso, declarando que la práctica empresarial no se ajusta ni al sentido del art. 27 del Convenio Colectivo ni al art. 37 ET que, en su número 3, apdo. b), lo sanciona.

Vistos: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de los de Bilbao de 16-9-2025, procedimiento 60/25, por don Gaizka García Serrano, Abogado que actúa designado por el Sindicato ESK, y se declara nula la práctica empresarial consistente en limitar el disfrute del permiso por accidente/enfermedad grave/hospitalización/intervención con reposo domiciliario, de familiar hasta 2º grado, mientras el hecho/proceso causante continúe durante cada uno de esos días hábiles, así como la exigencia de justificación a posteriori del mismo por cada uno de esos días, condenando a la entidad demandada, Alstom Movilidad, S.L.U., a estar y pasar por la anterior declaración, así como al Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales ELA y Comisiones Obreras, sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan. Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela 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.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Ltrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066055726.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066055726. Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

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