

**El permiso retribuido por hospitalización de familiar o conviviente es de 5 días, ex artículo 37.3.b) del ET. Pero ¿qué pasa cuando el ingreso hospitalario dura menos de 5 días?**

**María Areta Martínez**

*Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos*

**Resumen:** La SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio, estima las demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuestas por los sindicatos CC.OO. y UGT, que instan el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de la totalidad del permiso retribuido de 5 días por hospitalización de familiar o conviviente del artículo 37.3.b) ET cuando, tras el ingreso hospitalario de duración inferior a 5 días, existe una prescripción médica de reposo domiciliario.

**Palabras clave:** Duración de permiso retribuido por hospitalización de familiar o conviviente. Prescripción médica de reposo domiciliario.

---

### I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio ([ECLI:ES:AN:2024:4220](#)), que resuelve sendas demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuestas por los sindicatos CC.OO. Industria y FICA-UGT contra las empresas Campofrío Food Group SAU y Carnes Selectas 2000 SAU.

### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 101/2024, de 24 de julio.

**Tipo y número de procedimiento:** demanda de conflicto colectivo núm. 157/2024.

**ECLI:ES:AN:2024:4220.**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Piñonosa Ros.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El artículo 37.3.b) del ET reconoce a la persona trabajadora el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 5 días por, entre otros motivos, hospitalización de un familiar o conviviente. La cuestión de fondo consiste en determinar si la persona trabajadora puede disfrutar de los 5 días de permiso cuando tras finalizar el ingreso hospitalario, que ha durado menos de 5 días, se inicia un periodo de reposo domiciliario. En definitiva, se trata de dilucidar si el disfrute íntegro de los 5 días de permiso exige o no que el sujeto causante permanezca hospitalizado durante todo ese tiempo.

En orden a la resolución de la cuestión de fondo planteada destaca el *iter* cronológico señalado a continuación:

El **13 de mayo de 1999**, la empresa Carnes Selectas 2000 SAU se constituye mediante escritura pública. La empresa Campofrío Alimentación SA (actualmente llamada Campofrío Food Group SAU) es accionista de la empresa Carnes Selectas 2000 SAU. Ambas empresas, que cuentan con NIF diferenciado, pertenecen al grupo empresarial “Grupo Sigma en Europa”.

El **13 de marzo de 2024**, el sindicato CC.OO. solicita a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estatal de industrias cárnicas (Código de convenio núm. 99000875011981) que se pronuncie sobre el criterio utilizado por las empresas demandadas para aplicar el permiso retribuido por hospitalización de familiar.

El **6 de mayo de 2024** se celebra el acto de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que concluye sin acuerdo.

El **7 de mayo de 2024**, la Federación Estatal de Industria de Comisión Obreras (CC.OO.) interpone demanda de conflicto colectivo frente a las empresas Campofrío Food Group SAU y Carnes Selectas 2000 SAU, en la que se insta que se dicte sentencia por la que se declare *el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar la totalidad del permiso de cinco días por intervención 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 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, si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente.*

El **8 de mayo de 2024**, la demanda de conflicto colectivo interpuesta por CC.OO. es admitida a trámite, y mediante auto de igual fecha se resuelve sobre la prueba interesada.

El **28 de mayo de 2024**, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT interpone demanda de conflicto colectivo frente a Campofrío Food Group SAU y Carnes Selectas 2000 SAU, en la que se insta que se dicte sentencia por la que se declare *el derecho de los trabajadores afectados a que el alta hospitalaria en sí misma no supone la terminación del permiso retribuido por hospitalización mientras el causante se mantenga en situación de baja médica y reposo domiciliario, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que el permiso se alargue mientras dure la baja médica del causante, y hasta el máximo de días previsto en la normativa de aplicación, sean 5 conforme establece el E.T o los que permita la regulación del convenio colectivo.*

El **31 de mayo de 2024** se dicta Auto por el que se acuerda la acumulación en un único procedimiento de las demandas presentadas por CC.OO. y UGT.

El **16 de julio de 2024** se celebra el intento de conciliación judicial, que finaliza sin acuerdo, al que sigue la celebración de la vista (juicio), en la que las partes (demandante y demandada) exponen sus posiciones. Se propone y practica prueba documental e interrogatorio de la parte demandada. Se concede un plazo de 3 días

para la presentación por escrito de las conclusiones. Una vez presentados los escritos de conclusiones, los autos quedan vistos para sentencia.

El **24 de julio de 2024**, la Sala de lo Social de la AN dicta la sentencia núm. 101/2024, que ahora se comenta, resolviendo las demandas acumuladas de conflicto colectivo presentadas por CC.OO. y UGT el 7 de mayo de 2024 y el 28 de mayo de 2024, respectivamente.

#### **IV. Posiciones de las partes**

##### *1. La parte demandante (sindicatos)*

El sindicato CC.OO. señala que:

- El conflicto colectivo afecta a todas las personas que trabajan en las empresas demandadas y sometidas al Convenio Colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (Código de convenio núm. [99001105011981](#)).
- Tras la reforma operada por el [Real Decreto-ley 5/2023](#), el artículo 37.3.b) del ET regula un permiso retribuido de 5 días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Sin embargo, las empresas demandadas no conceden la totalidad del permiso de 5 días, sea cual sea el tiempo de reposo domicilio tras el alta hospitalaria, considerando que el permiso se agota en el momento del alta hospitalaria, aun cuando el ingreso hospitalario haya durado menos de 5 días. El sindicato CC.OO. considera que, aun cuando el ingreso hospitalario haya durado menos de 5 días, la persona trabajadora tiene derecho al disfrute íntegro de los 5 días de permiso si existe una prescripción médica de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria.

El sindicato UGT, por su parte, se adhiere a la demanda presentada por CC.OO., señalando además que el Convenio Colectivo estatal de industrias cárnicas (Código de convenio núm. [99001105011981](#)), aplicable al caso, no ha adaptado su contenido a lo dispuesto en el artículo 37.3.b) del ET tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2023. El sindicato añade que no basta con que la cuestión planteada se esté negociando en el nuevo Convenio Colectivo, sino que se trata de aplicar directamente lo dispuesto en el vigente artículo 37.3.b) del ET; todo ello sin perjuicio de las mejoras que pudieran introducirse en el nuevo Convenio Colectivo. Por tanto, el sindicato UGT considera que procede reconocer un permiso de 5 días cuando, habiendo una hospitalización inferior a 5 días, exista prescripción facultativa de reposo tras el alta hospitalaria; y ello es así en los términos previstos en el artículo 37.3.b) del ET.

##### *2. La parte demandada (empresas)*

La parte demandada (empresas) se opone a las demandas acumuladas presentadas, alegando:

- Tres excepciones procesales: 1) defecto en el modo de proponer la demanda, 2) la excepción de falta de competencia territorial de la Sala de lo Social de la AN respecto del conflicto referido a las personas trabajadoras de la empresa Carnes Selectas 2000 SAU, por disponer esta de un único centro de trabajo en la provincia de Burgos; y 3) falta de sometimiento previo de la cuestión de fondo planteada (duración del permiso por hospitalización) a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estatal de industrias cárnicas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 80 y en la disposición complementaria 3.5 del referido Convenio Colectivo. Los dos sindicatos demandantes solicitan la desestimación de las tres excepcionales procesales planteadas por la parte demandada.

- Las dos empresas codemandadas son distintas con CIF diferenciado, y el permiso reconocido en el artículo 50.c) del Convenio Colectivo estatal de industrias cárnicas (Código de convenio núm. [99001105011981](#)) debe reconocerse únicamente por los días de ingreso hospitalario, es decir, mientras persista el hecho causante, que es la hospitalización.

## V. Normativa aplicable al caso

La SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio, fundamenta el Fallo en la normativa y jurisprudencia señaladas a continuación:

### Normativa aplicada al caso:

- Código Civil ([Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 julio 1889](#)).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social ([BOE núm. 245, de 11 octubre 2011](#)).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ([ET](#)) ([BOE núm. 255, de 24 octubre 2015](#)): artículo 37.3.b) ET.
- Convenio Colectivo estatal de industrias cárnicas (Código convenio núm. 99001105011981) ([BOE núm. 167, de 12 julio 2022](#)): artículo 50.c), cuyo tenor literal es el siguiente: *La persona trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica: c) Dos días por accidente, muerte (excepto cónyuge o hijos), enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).*

### Jurisprudencia aplicable al caso:

- STS-SOC núm. 752/2018, de 12 de julio (RCO núm. 182/2017. [ECLI:ES:TS:2018:3202](#)).

## VI. Doctrina básica

La SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio, dictamina que, aun cuando la hospitalización del sujeto causante (familiar de la persona trabajadora o conviviente) sea inferior a 5 días, la persona trabajadora tiene derecho a los 5 días de permiso retribuido del artículo 37.3.b) del ET (en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023) cuando exista prescripción médica de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria. La Sala llega a tal conclusión porque no cabe ignorar que el permiso del artículo 37.3.b) del ET procede no solo en caso de hospitalización, sino también para supuestos sin hospitalización que precisen reposo domiciliario. La AN completa su doctrina con dos ideas:

- **El artículo 37.3.b) del ET es una norma mínima de derecho necesario.** La Sala de lo Social de la AN señala que, dado que el artículo 37.3.b) del ET constituye una norma mínima de Derecho necesario, el convenio colectivo no puede fijar condiciones que restrinjan el disfrute del permiso retribuido reconocido por el referido precepto estatutario. Por tanto, aun cuando el artículo 50.c) del Convenio Colectivo estatal de industrias

cárnicas, suscrito el 20 de diciembre de 2021, establece que el permiso retribuido por hospitalización (de familiar) tiene una duración de 2 días, esta ha de ser de 5 días porque así lo establece el artículo 37.3.b) del ET tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2023.

- **El artículo 37.3.b) del ET debe interpretarse con perspectiva de género.** La Sala de lo Social de la AN recuerda que los permisos vinculados al cuidado de familiares y convivientes son ejercitados mayoritariamente por mujeres, lo cual conduce a que cualquier duda interpretativa del artículo 37.3.b) del ET deba resolverse aplicando la perspectiva de género, ex artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007. La Sala señala que si el disfrute del permiso del artículo 37.3.b) del ET se agotase tras finalizar una hospitalización inferior a 5 días, ignorando la prescripción médica de reposo domiciliario, se estaría conculcando el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, perpetuando la llamada “brecha laboral de género”.

## VII. Parte dispositiva

Previa desestimación de las tres excepciones procesales planteadas por la parte demandada (defecto en el modo de proponer la demanda, falta de competencia territorial y ausencia de consulta a la Comisión Paritaria del convenio colectivo), la Sala de lo Social de la AN falla en los términos siguientes:

- **Primero.** Estimar las demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuesta por CC.OO. Industria y por FICA-UGT frente a las empresas Campofrío Food Group SAU y Carnes Selectas 2000 SAU (Grupo Campofrío Food Group Holding SL).
- **Segundo.** Declarar el derecho de las personas trabajadoras de las empresas demandadas a disfrutar de la totalidad del permiso retribuido de 5 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, si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos 5 días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente.
- **Tercero.** Acordar la no imposición de costas.

## VIII. Comentario

La SAN-SOC núm. 101/2024, de 24 de julio, analiza cuál haya de ser la duración del permiso retribuido del artículo 37.3.b) del ET cuando al periodo de hospitalización del sujeto causante, inferior a 5 días, sucede otro de reposo domiciliario por prescripción médica. La Sala dispone que la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar del permiso íntegro de 5 días porque, aunque el sujeto causante ha estado ingresado menos de 5 días, se ha prescrito reposo domiciliario tras el alta hospitalaria.

Tal vez resulte oportuno destacar que el artículo 37.3.b) del ET no recoge *stricto sensu* un único permiso retribuido, sino varios permisos retribuidos diferenciados, todos ellos con igual duración de 5 días y destinados al cuidado de familiares y convivientes. El artículo 37.3.b) del ET contempla hasta cuatro supuestos distintos, no acumulativos, que determinan el derecho de la persona trabajadora a disfrutar de permiso retribuido de 5 días; son los siguientes:

- Accidente grave del sujeto causante.

- Enfermedad grave del sujeto causante.
- Hospitalización del sujeto causante.
- Intervención quirúrgica del sujeto causante, que no precisa ingreso hospitalario, pero sí reposo domicilio; dicho de otro modo: cirugía ambulatoria, en la que el sujeto causante es intervenido en el centro sanitario y realiza la recuperación postoperatoria en casa.

En el caso ahora enjuiciado, la Sala de lo Social de la AN dictamina que la persona trabajadora tiene derecho al permiso retribuido de 5 días que el artículo 37.3.b) del ET establece por hospitalización del sujeto causante, aun cuando esta haya durado menos de 5 días, y ello es así porque se ha prescrito “reposo domiciliario” tras el alta hospitalaria. La prescripción de “reposo domiciliario” posterior al alta hospitalaria no parece que sea argumento suficiente para justificar el disfrute íntegro del permiso (5 días), y ello es así porque el artículo 37.3.b) del ET vincula el permiso retribuido por “reposo domiciliario” del sujeto causante a una previa cirugía ambulatoria (sin ingreso hospitalario), supuesto que no concurre en el caso ahora examinado, donde ha habido hospitalización. Dado que el artículo 37.3.b) del ET vincula la expresión “reposo domiciliario” al supuesto de cirugía ambulatoria en exclusiva, parece oportuno no hacer uso de ella también para el supuesto de hospitalización. Por ello, tal vez resulta más clarificador llegar al mismo fallo que la Sala con la siguiente argumentación: el artículo 37.3.b) del ET fija en 5 días la duración del permiso retribuido por hospitalización del sujeto causante, sin que dicha duración legal sea mínima ni máxima, ni esté vinculada a la duración de la estancia hospitalaria ni a la fecha del alta hospitalaria. Así, basta que el sujeto causante haya sido hospitalizado para que la persona trabajadora tenga derecho a un permiso retribuido de 5 días, cuyo disfrute ha de ser íntegro, salvo que haga un uso fraudulento del mismo; esto es, siempre que responda a la necesidad de cuidar del sujeto causante, continúe o no hospitalizado. En este sentido, el alta hospitalaria no conlleva el fin automático del permiso. **El permiso retribuido tiene por finalidad cuidar del sujeto causante y cabe entender que la necesidad de cuidado existe no solo durante el periodo de hospitalización, sino también tras el alta hospitalaria y en tanto el sujeto causante no reciba el alta médica**<sup>[1]</sup>; dicho de otro modo: cabe entender que la necesidad de cuidado se mantiene mientras el sujeto causante no reciba el alta médica. Así, si entre el ingreso hospitalario y el alta médica transcurren, al menos, de 5 días, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar íntegramente del permiso retribuido de 5 días. El alta médica del sujeto causante haría desaparecer la razón de ser del permiso, que es cuidar del sujeto causante. En este sentido, el disfrute del permiso retribuido por hospitalización se mantendría no tanto en función de si existe o no prescripción de reposo domiciliario tras la hospitalización inferior a 5 días, sino de si existe o no alta médica tras la hospitalización inferior a 5 días. Así un punto clave estaría en diferenciar entre alta hospitalaria y alta médica.

En relación con **la necesidad de cuidado que justifica el permiso**, la Sala de lo Social del TS<sup>[2]</sup> y la doctrina judicial<sup>[3]</sup> han señalado que el permiso en cuestión no puede destinarse a *“holganza, viajes o asuntos propios” del trabajador, lo que podría constituir claros fraudes o abusos de derecho merecedores del correspondiente reproche empresarial, 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*. Por tanto, la necesidad de cuidado que justifica el permiso ha de ser entendida en un sentido amplio, incluyendo tanto la atención directa como otro tipo de dedicación (por ejemplo, ayudar al sujeto causante con determinadas gestiones durante su ingreso hospitalario o convalecencia), no siendo obligatorio que la persona trabajadora sea la única que cuide del sujeto causante ni que la necesidad de cuidado sea permanente, durante las 24 horas del día. Así sucede también con otros permisos retribuidos destinados al cuidado de familiares. No obstante, el hecho de que el artículo 37.3.b) del ET contemple expresamente la exigencia de cuidado del sujeto causante solo cuando este sea conviviente genera

confusión porque da pie a pensar que la necesidad de cuidado no es preceptiva cuando el sujeto causante sea un familiar no conviviente, desvirtuando en cierto modo la esencia del permiso y posibilitando que la persona trabajadora se ausente del trabajo para un fin distinto del cuidado del sujeto causante. Conviene recordar que: 1) el reconocimiento del permiso exige que concorra el hecho causante (hospitalización del sujeto causante) y 2) se use para el fin previsto (cuidado del sujeto causante, entendido el “cuidado” en sentido amplio).

Llegados a este punto la cuestión pasa por determinar la **acreditación que la empresa puede exigir a la persona trabajadora para disfrutar de los 5 días de permiso cuando el ingreso hospitalario dura menos**. Cabe entender que no basta con que la persona trabajadora presente un documento que acredite la hospitalización, siendo también necesario que aporte otro que acredite que se ha producido el alta hospitalaria sin emitir todavía el alta médica<sup>[4]</sup>. El hecho de que la persona trabajadora haga un uso fraudulento o abusivo del permiso, destinándolo a holganza o a asuntos propios, *no deja de ser una posibilidad que debería examinarse en cada caso concreto*, sin que por ello se impida la aplicación general del permiso, tal y como ha sido regulado por el legislador<sup>[5]</sup>.

#### **IX. Apunte final. El impacto de las reformas del artículo 37.3.b) del ET en los convenios colectivos**

La **redacción inicial del artículo 37.3.b) del ET** establecía que *El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Dos días por el nacimiento de hijo y 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días*. A modo de apunte final merece la pena detenerse, siquiera sea brevemente, en el impacto que han tenido las dos reformas (2019 y 2023) del artículo 37.3.b) del ET en los convenios colectivos:

**Primera reforma del artículo 37.3.b) del ET, adoptada en 2019: supresión del permiso retribuido por nacimiento de hijo.** Tras la reforma operada por el artículo 2.Nueve del [Real Decreto-ley 6/2019](#), el artículo 37.3.b) del ET pasó a tener la siguiente redacción: *El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) 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*. Además, el artículo 2.Doce del Real Decreto-ley 6/2019 modificó la redacción del artículo 48.4 del ET, equiparando la duración del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a para ambos progenitores. La ampliación a 16 semanas del descanso por nacimiento de hijo/a en favor del progenitor distinto de la madre se articularía de manera gradual en los términos establecidos por la nueva disposición transitoria decimotercera del ET, introducida por el artículo 2.Dieciocho del Real Decreto-ley 6/2019. Por tanto, la reforma de 2019 suprime del artículo 37.3.b) del ET toda referencia al permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, al tiempo que amplía gradualmente hasta las 16 semanas la duración del descanso por nacimiento de hijo/a en favor del otro progenitor distinto de la madre. A partir de este momento, la cuestión consiste en determinar qué pasa con el permiso retribuido por nacimiento de hijo previsto, incluso de manera más favorable, en los convenios colectivos aprobados antes de la reforma de 2019 y que seguían vigentes tras esta. El TS dictaminó que la supresión legal del permiso retribuido por nacimiento de hijo y la equiparación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo para ambos progenitores hacen inaplicable la cláusula convencional referida al permiso retribuido por nacimiento de hijo, incluso aun cuando mejore la derogada previsión del artículo 37.3.b) del ET<sup>[6]</sup>.

**Segunda reforma del artículo 37.3.b) del ET, adoptada en 2023: ampliación de los sujetos causantes y de la duración del permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiere reposo domiciliario.** Tras la reforma operada por el artículo 127.Tres del [Real Decreto-ley 5/2023](#), el artículo 37.3.b) del ET pasa a tener la siguiente redacción, que es la actualmente vigente: *La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.* La reforma de 2023 incorpora los siguientes cambios en el artículo 37.3.b) del ET:

- **Sujeto beneficiario del permiso:** se identifica como “persona trabajadora”, en lugar de trabajador”.
- **Sujetos causantes del permiso:** se amplían, incorporando *ex novo*: 1) el cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, 2) el familiar consanguíneo de la pareja de hecho de la persona trabajadora, y 3) cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y siempre que aquella requiera el cuidado efectivo de esta. Nótese que el artículo 37.3.b) del ET exige expresamente que el sujeto causante requiera el efectivo cuidado de la persona trabajadora solo cuando sea conviviente con quien no tenga ninguno de los vínculos familiares contemplados para los demás sujetos causantes. En cualquier caso, parece conveniente destacar que el permiso del artículo 37.3.b) del ET se articula como medida laboral para conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral, de ahí que su finalidad última sea cuidar y atender las necesidades del sujeto causante, sea o no conviviente.
- **Duración del permiso:** la duración del permiso pasa a ser única y queda fijada en 5 días. Por tanto, la duración del permiso experimenta dos cambios relevantes: 1) ya no varía según que la persona trabajadora tenga o no que realizar un desplazamiento al efecto; y 2) se amplía, pasando de los 2 o 4 días (según que hubiera o no desplazamiento) a los 5 días en todo caso.

Llegados a este punto, la cuestión consiste en determinar qué pasa con los convenios colectivos aprobados antes de la reforma de 2023 y actualmente vigentes que reproducen el artículo 37.3.b) del ET en su redacción previa. Estas cláusulas convencionales no resultan aplicables, rigiendo el artículo 37.3.b) del ET, como norma mínima de Derecho necesario, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023. Cuestión distinta es qué sucede con los convenios colectivos aprobados tras la entrada en vigor de la reforma de 2023, que reproducen el artículo 37.3.b) del ET en su redacción anterior fijando, por ejemplo, que la duración del permiso es inferior a 5 días, o no incluyendo entre los sujetos causantes al cónyuge o pareja de hecho. En tal caso, cabe entender que las cláusulas convencionales resultan nulas de pleno Derecho por conculcar la legalidad vigente. El convenio colectivo debe respetar todos y cada uno de los mínimos establecidos en la norma legal de Derecho necesario relativo, que en este caso es el artículo 37.3.b) del ET.

## Referencias:

1. ^ **[1]** La Sala de lo Social del TS señala que el permiso retribuido por hospitalización no se extingue por la simple alta hospitalaria si esta no va acompañada de alta médica. En este sentido, vid., por todas, STS, Sala Social, de 5 de marzo de 2012 (RCO núm. 57/2011. [ECLI:ES:TS:2012:1819](#)); STS-SOC núm. 632/2018, de 13 de junio (RCO núm. 128/2017. [ECLI:ES:TS:2018:2464](#));
2. ^ **[2]** Por todas, vid. STS-SOC núm. 632/2018, de 13 de junio (RCO núm. 128/2017. [ECLI:ES:TS:2018:2464](#)); y STS-SOC núm. 752/2018, de 12 de julio (RCO núm. 182/2017. [ECLI:ES:TS:2018:3202](#)).
3. ^ **[3]** Por todas, vid., STSJ de Cataluña-SOC núm. 20/2024, de 6 de junio (Demanda de conflicto colectivo núm. 20/2024. [ECLI:ES:TSJCAT:2024:5469](#)); y STSJ de Aragón-SOC núm. 713/2024, de 27 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 742/2024. [ECLI:ES:TSJAR:2024:1204](#)).
4. ^ **[4]** En este sentido, vid., por todas, STSJ de Andalucía/Sevilla-SOC núm. 1219/2019, de 2 de mayo (Recurso de suplicación núm. 907/2019. [ECLI:ES:TSJAND:2019:3889](#)).
5. ^ **[5]** Por todas, vid., STSJ de Aragón-SOC núm. 713/2024, de 27 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 742/2024. [ECLI:ES:TSJAR:2024:1204](#)).
6. ^ **[6]** Por todas, vid., STS-SOC núm. 98/2021, de 27 de enero (RCO núm. 188/2019. [ECLI:ES:TS:2021:326](#)); STS-SOC núm. 75/2022, de 26 de enero (RCO núm. 100/2020. [ECLI:ES:TS:2022:367](#)); STS-SOC núm. 509/2022, de 1 de junio (RCO núm. 88/2020. [ECLI:ES:TS:2022:2450](#)); y STS-SOC núm. 333/2024, de 22 de febrero (RCO núm. 281/2021. [ECLI:ES:TS:2024:1456](#)).