El permiso retribuido de cinco días del art. 37.3.b) ET ante la imposibilidad material de cuidado

PAULA LÓPEZ AGUADO
Doctoranda en Derecho
Universitat de València

El artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a la persona trabajadora el derecho a un permiso retribuido de cinco días en caso de 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, y de los convivientes. Este permiso fue introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en el marco de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Se ha descartado que el ejercicio del derecho pueda condicionarse a la concurrencia de elementos como la convivencia, la dependencia económica del familiar, la condición de cuidador principal o cualquier otro requisito añadido distinto de la acreditación del hecho causante legalmente previsto (SAN núm. 15/2025, de 31 de enero, rec. 378/2024).

Esta configuración del derecho no convierte el permiso en una licencia retribuida de disfrute automático o desvinculado de su finalidad. Las resoluciones judiciales han insistido en que el permiso del artículo 37.3.b) ET es un instrumento funcional, estrechamente ligado a una situación de necesidad concreta, de modo que su ejercicio no puede separarse de la causa que lo legitima. Por esta razón, se ha afirmado que el alta hospitalaria no determina por sí sola la extinción del permiso cuando subsisten necesidades de reposo y cuidado, manteniéndose su vigencia hasta el alta médica en sentido propio (STS 191/2025, de 12 de marzo, rec. 5/2023). Sin embargo, este criterio no autoriza a prolongar el disfrute del permiso cuando el familiar ya se encuentra plenamente recuperado o incluso reincorporado a su actividad laboral, supuesto en el que desaparece la razón de ser del derecho (STS 381/2025, de 6 de mayo, rec. 104/2023).

Junto a ello, se ha descartado que el permiso esté sujeto a un límite máximo anual (como contemplaba la regulación en la Directiva), reconociéndose el derecho a su

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

disfrute cada vez que concurra un nuevo hecho causante, con independencia de que ya se haya ejercitado con anterioridad (SAN 39/2025, de 7 de marzo, rec. 12/2025). Asimismo, se ha admitido que los cinco días puedan disfrutarse de manera no continuada, con el fin de facilitar el reparto de las responsabilidades de cuidado con otras personas, y se ha confirmado su cómputo como días laborables (SAN 102/2024, de 12 de septiembre, rec. 167/2024).

Ahora bien, ni el artículo 37.3.b) ET ni las resoluciones judiciales se pronuncian expresamente sobre una cuestión problemática: ¿qué sucede cuando existe imposibilidad material de que la persona trabajadora preste cuidados al familiar que se encuentra hospitalizado o requiere de estos cuidados? Por ejemplo, en el supuesto de hospitalización fuera del territorio nacional sin intención de desplazamiento de la persona trabajadora.

Desde una interpretación puramente literal, podría sostenerse que el precepto no exige ni cercanía geográfica, ni la presencia física efectiva de la persona trabajadora junto al familiar. Bastaría, en principio, con la concurrencia objetiva del hecho causante (hospitalización, enfermedad grave, intervención quirúrgica) y el vínculo familiar legalmente reconocido.

Sin embargo, esta lectura conduce a resultados difícilmente conciliables con la lógica del propio permiso. La hospitalización, la enfermedad grave o la intervención quirúrgica operan como presupuestos habilitantes del derecho en la medida en que generan una necesidad de atención personal, acompañamiento o cuidado. Cuando esta atención resulta materialmente imposible, el permiso queda vacío de contenido funcional.

La Directiva (UE) 2019/1158 configura estos permisos como derechos vinculados al cuidado efectivo. En este sentido, en el considerando 27 señala expresamente que «con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres con responsabilidades en el cuidado de familiares, cada trabajador debe tener derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año». La Directiva califica de forma inequívoca este derecho como un permiso para cuidadores, vinculándolo directamente a la existencia de responsabilidades reales de cuidado y no a la mera concurrencia abstracta de un hecho familiar. No se trata de permisos automáticos o desvinculados de una necesidad real de atención, sino de instrumentos que permiten a la persona trabajadora dispensar cuidados personales, acompañar, asistir o atender al familiar en situación de especial vulnerabilidad.

La jurisprudencia ha determinado que el permiso no puede disfrutarse cuando la causa que lo justifica ha desaparecido, aun cuando formalmente se haya producido el hecho causante (STS 381/2025, de 6 de mayo, rec. 104/2023). Este razonamiento es trasladable a los supuestos en los que el cuidado no desaparece, pero resulta objetivamente imposible, como ocurre cuando el familiar se encuentra

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

fuera del territorio nacional y no existe desplazamiento ni intervención alguna de la persona trabajadora.

Por ello mismo, desde una interpretación teleológica y conforme con la normativa europea, es defendible sostener que el permiso del artículo 37.3.b) ET no debería reconocerse cuando el familiar se encuentra fuera del territorio nacional y no existe una voluntad efectiva de desplazamiento o de prestación de cuidados. No se trata de introducir un requisito no previsto legalmente, sino de interpretar el precepto conforme a su finalidad: la necesidad de prestar cuidados.

CITA: LÓPEZ AGUADO, PAULA, "El permiso retribuido de cinco días del art. 37.3.b) ET ante la imposibilidad material de cuidado", Briefs AEDTSS, número 1, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).