Norma mínima, absorción y límites de la negociación colectiva en el nuevo permiso retribuido de cinco días para cuidadores.

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.

Resumen: *Los antiguos suplementos convencionales de días por desplazamiento vinculados al permiso retribuido por cuidado de enfermos o accidentados no se suman de forma automática e íntegra a la nueva base legal de cinco días introducida en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 5/2023. Esto se debe a que las mejoras de distancia pactadas en la negociación colectiva bajo un marco normativo anterior no constituyen derechos autónomos disociados de la ley, sino que quedan absorbidas y superadas por el nuevo tenor.*

Palabras clave: *Permiso retribuido. Convenio colectivo. Compensación. Absorción. Norma mínima.*

Abstract: *The additional days of leave for travel provided for in collective agreements, linked to leave to care for sick or injured person, are not automatically and in their entirety added to the new statutory entitlement of five days introduced by Article 37.3(b) of the Spanish Workers´ Statute by Royal Decree-Law 5/2023. This is because the additional leave entitlements based on distance, agreed through collective bargaining under the previous legal framework, do not constitute autonomous rights independent of the statutory provisions governing such leave, but are instead subsumed and superseded by the new wording of the law.*

Keywords: *Paid leave. Collective agreement. Compensation. Absorption. Minimum standard.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00775*

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:3276*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .

I. Introducción

El permiso retribuido de cinco días por cuidado de familiares, regulado en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, permite a las personas trabajadoras ausentarse de su puesto

manteniendo el 100 por 100 de su salario en casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Este derecho amplía de forma significativa la cobertura tradicional para adaptarse a las nuevas realidades familiares: protege tanto al cónyuge o pareja de hecho como a los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (incluidos los familiares consanguíneos de la pareja de hecho), e incorpora además a cualquier persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de este. También extiende el lapso temporal de disfrute, pues con anterioridad se limitaba a dos días o cuatro si la persona trabajadora necesitaba realizar un desplazamiento, eliminando la diferencia de extensión derivada de la movilidad.

Varias han sido las cuestiones controvertidas que se han planteado en relación con el disfrute de este permiso, resueltas por el Tribunal Supremo en recientes pronunciamientos a la luz de los cuales se ha fijado la siguiente doctrina: 1) inexistencia de un límite o tope anual para su disfrute, de modo que cada nuevo hecho causante genera un nuevo permiso retribuido de cinco días; 2) cómputo en días hábiles y laborables (no naturales); 2) falta de extinción automática del asueto antes de los cinco días en el supuesto de alta hospitalaria, pues si tras abandonar el centro sanitario el paciente sigue necesitando reposo domiciliario y cuidados (es decir, no tiene aún el alta médica), el trabajador conserva el derecho a disfrutar de los días restantes; en cambio, si el familiar recibe el alta médica por curación antes de los cinco días, desaparece la necesidad de cuidado y el permiso sí se extingue; 4) Flexibilidad en la fecha de inicio y fraccionamiento según las necesidades reales de asistencia, siempre que los días de permiso se disfruten dentro del periodo en que subsista el hecho causante y el deber de cuidado; 5) Para el disfrute, el trabajador sólo debe acredita el hecho causante y el vínculo de parentesco o convivencia sin invadir el derecho a la intimidad sanitaria del paciente y sin que la empresa pueda exigir requisitos documentales adicionales.

La sentencia aquí comentada resuelve un nuevo interrogante, pues ahora se trata de dilucidar si un convenio colectivo anterior a la reforma de 2023, que reconocía tres días de permiso ampliables hasta tres días más por desplazamiento de 75 km o más, debe mantenerse o no. En concreto, se trata de dilucidar si el apartado relativo a los tres días adicionales por desplazamiento deben sumarse a los cinco días actualmente reconocidos en el artículo 37 ET, dando lugar a un total de ocho días de permiso.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 629/2026, de 7 de julio.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 163/2025.

ECLI:ES:TS:2026:3276

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Votos Particulares: carece de votos particulares.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La empresa Viaqua Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., dedicada a la captación, depuración y distribución de agua en 48 ayuntamientos gallegos, cuenta con una plantilla aproximada de 535 personas (442 hombres y 93 mujeres).

Sus relaciones laborales se rigen por su propio convenio colectivo de empresa (publicado en el DOG el 14 de diciembre de 2021). En el artículo 35.e), dicho convenio

fijaba un permiso retribuido de 3 días por intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave de familiares, estableciendo que podrían ampliarse hasta en 3 días más (un total de 6 días) si la persona trabajadora necesitaba realizar un desplazamiento igual o superior a 75 km desde su centro de trabajo.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, que modificó el artículo 37.3.b) ET para elevar el permiso legal por cuidado de familiares y convivientes a 5 días (suprimiendo la anterior distinción legal por desplazamiento), surgió una discrepancia interpretativa entre la empresa y la representación de los trabajadores. La primera pasó a reconocer 5 días de permiso con carácter general y 6 días (es decir, 1 día adicional sobre el mínimo legal) cuando existiera necesidad de desplazamiento de 75 km o más, entendiendo que el nuevo mínimo legal absorbía parcialmente la regulación anterior y respetaba el tope máximo de 6 días previsto en el convenio. La representación legal de los trabajadores, sin embargo, reclamaba que los 3 días adicionales por desplazamiento recogidos en el convenio se sumasen íntegramente a los nuevos 5 días legales del ET, alcanzando un total de 8 días de permiso cuando mediase dicho desplazamiento.

Tras intentarse sin éxito la solución extrajudicial tanto ante la comisión mixta paritaria del convenio como ante el Consello Galego de Relacións Laborais, la representación letal de los trabajadores acudió a la vía judicial.

El Comité Intercentros interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, citándose como interesados a los sindicatos CIG, CUT, UGT y CCOO (adhiriéndose a la demanda CIG y CUT en el acto del juicio). La demanda solicitaba que se declarase el derecho de la plantilla a disfrutar de los 5 días del artículo 37.3.b) ET más los 3 días adicionales del artículo 35.e) del Convenio Colectivo en caso de desplazamiento de 75 km o más, esto es, 8 días en total.

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia dictó sentencia de 14 de abril de 2025 (núm. 2142/2025) –posteriormente aclarada por auto de 23 de abril de 2025 por un mero error material en el encabezamiento–, mediante la cual desestimó íntegramente la demanda y avaló la actuación de la empresa, sin imponer costas. Es decir, entendió correcta la práctica empresarial que reconocía 5 días de permiso con carácter general y 6 días (es decir, 1 día adicional sobre el mínimo legal) cuando existiera necesidad de desplazamiento de 75 km o más.

Contra esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia se interpusieron dos recursos de casación ordinaria ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo: 1) Un recurso conjunto formalizado por el Comité Intercentros y el sindicato CIG. 2) Un segundo recurso interpuesto por el sindicato UGT. Ambos se articularon bajo un único motivo de casación, denunciando la infracción del artículo 35.e) del convenio de Viaqua en relación con los artículos 3.3 y 37.3.b) ET, el artículo 37.1 CE y la doctrina jurisprudencial sobre norma mínima contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2011 (rec. 216/2009).

Por su parte, la empresa Viaqua solicitó la confirmación de la sentencia recurrida, mientras que el Ministerio Fiscal emitió su preceptivo informe postulándose a favor de estimar los recursos de los sindicatos.

IV. Posición de las partes

La parte social sostiene que el permiso previsto en el artículo 35.e) del convenio colectivo aplicable configura una estructura acumulativa cuyos tres días adicionales por desplazamiento (para distancias iguales o superiores a 75 km) deben sumarse íntegramente al nuevo mínimo legal de cinco días instaurado en el artículo 37.3.b) ET tras la redacción proporcionada por el Real Decreto-ley 5/2023, alcanzando así un total de ocho días. Fundamentan su pretensión en que el precepto estatutario constituye una norma de derecho necesario relativo regida por el principio de norma mínima (art. 3.3 ET), lo que a su juicio obliga a interpretar la cláusula convencional controvertida sustituyendo únicamente el permiso base que ha quedado por debajo de

la ley (pasando de tres a cinco días), pero manteniendo intacta y sin posibilidad de absorción la mejora paccionada de tres días por desplazamiento, máxime cuando ni el legislador nacional ni la Directiva 2019/1158 contemplan ya la variable de la distancia. Asimismo, invocaron en la instancia la aplicación de la perspectiva de género, argumentando que la tesis sindical favorecería la corresponsabilidad en los cuidados dentro de una plantilla fuertemente masculinizada.

Por su parte, la empresa defiende que tras la reforma corresponde reconocer a la plantilla cinco días de permiso con carácter general, razón por la cual reconocer un total de seis días (sumando únicamente un día adicional) cuando exista necesidad de desplazamiento mejora los términos legales. Argumenta que no existe vulneración de la ley ni de la jurisprudencia porque su criterio no elige arbitrariamente entre normas alternativas, sino que integra armónicamente la ley y el convenio conforme a los principios de norma mínima y norma más favorable. De este modo, al tratarse de un permiso único cuyas condiciones son homogéneas, la compañía parte del nuevo estándar mínimo legal de cinco días –que ya engloba cualquier eventualidad, incluido el desplazamiento– y le superpone el límite máximo de mejora previsto en el convenio colectivo para los supuestos con desplazamiento (seis días en total), operando así una absorción parcial que respeta tanto el suelo legal como el techo convencional pactado. En el plano procesal, alega que los recursos de casación están defectuosamente planteados por pretender una revisión global y *ex novo* de todo el derecho aplicable.

V. Normativa aplicable al caso

Resultan aplicables al caso los dos siguientes preceptos del Estatuto de los Trabajadores:

--Artículo 3.3, en virtud del cual «los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables».

--Artículo 37.3 b), tras la reforma de 2023, conforme al cual se reconocen «cinco días (de permiso) 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».

Además, procede también tener en cuenta lo previsto en el artículo 37.3 b), con anterioridad a la reforma de 2023, que concedía «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».

Al tiempo, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 35 e) Convenio Colectivo de empresa Viaqua de 2021, que fijaba «un permiso retribuido de 3 días por intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave de familiares», que «podrían ampliarse hasta en 3 días más si la persona trabajadora necesitaba realizar un desplazamiento igual o superior a 75 km desde su centro de trabajo».

En fin, complementa el razonamiento jurídico el artículo 6 Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, conforme al que «1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de

este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales. 2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso».

VI. Doctrina básica

La sentencia objeto de comentario establece que la reforma del artículo 37.3.b) ET operada por el Real Decreto-ley 5/2023 elevó el permiso por cuidado de familiares a una duración única de 5 días eliminando la distinción legal anterior de dos días en el supuesto ordinario y otros dos más por desplazamiento. A la vista de la nueva regulación, no procede sumar de forma automática e íntegra los antiguos suplementos por desplazamiento pactados en convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de la reforma sobre la nueva base legal de cinco días. Dichas cláusulas convencionales no configuran un «doble permiso» ni una mejora autónoma desligada del tenor legal estatutario, sino un desarrollo del antiguo régimen legal que queda superado y absorbido por el nuevo estándar mínimo de cinco días laborables derivado de la proyección de Directiva 2019/1158 en el artículo 37.3 ET. En consecuencia, siendo el nuevo precepto estatutario una norma de derecho necesario relativo, se respetan plenamente los principios de norma mínima y de norma más favorable cuando la empresa aplica el nuevo suelo legal de cinco días sin desplazamiento y mantiene el tope máximo convencional de seis días (sumando un único día adicional y no tres) cuando concurre tal movilidad locativa. Asimismo, la Sala precisa que el mandato transversal de juzgar con perspectiva de género no ampara interpretaciones contra legem ni permite alterar el sentido claro de una regulación neutra aplicable por igual a hombres y mujeres.

VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestima íntegramente los recursos de casación interpuestos por el Comité Intercentros y por los sindicatos CIG y UGT, y en consecuencia confirma y declara la firmeza de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 14 de abril de 2025, sin imposición de costas. Con este pronunciamiento, queda definitivamente desestimada la demanda sindical y se convalida la actuación empresarial, entendiendo el Alto Tribunal que tras la reforma del artículo 37.3.b) ET por el Real Decreto-ley 5/2023, la plantilla afectada por el convenio colectivo tiene derecho a disfrutar de cinco días de permiso retribuido por cuidado de familiares con carácter general y de un máximo total de seis días (sumando un único día adicional, y no los tres reclamados) cuando sea necesario realizar un desplazamiento igual o superior a 75 km desde el centro de trabajo.

VIII. Pasajes decisivos

La cuestión litigiosa radica en valorar si el artículo 35.e) del convenio colectivo de la empresa Viaqua (de 2021) –que reconocía 3 días de permiso ampliables hasta 3 días más por desplazamiento de 75 km o más– conserva ese añadido de 3 días tras la reforma del artículo 37.3.b) ET, operada por el Real Decreto-ley 5/2023, que ha elevado la duración total del permiso a cinco días sin distinción entre el supuesto de desplazamiento o ausencia del mismo.

La sentencia estructura su razonamiento en los siguientes pasajes:

1. Valida los argumentos vertidos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, a saber: A) En ningún momento cabe entender que el convenio colectivo contemplase dos permisos autónomos e independientes –es decir, uno básico y otro totalmente separado para el desplazamiento–, sino que se trataba de una única estructura de cuidado a la que se aplicaban diferentes modulaciones según la distancia. B) El desplazamiento se ha englobado en la nueva duración legal, pues la reforma operada por el Real Decreto-ley 5/2023 fija una duración única y más amplia de cinco días, suprimiendo la antigua distinción legal por distancia. C) Esta nueva regulación de cinco días engloba y absorbe de forma implícita cualquier posible incidencia o evento derivado del ejercicio del derecho, incluida la necesidad de

desplazarse geográficamente, por lo que la distancia deja de merecer una ampliación específica. D) Tanto los tres días ordinarios previstos originalmente en el convenio como los tres días adicionales por desplazamiento comparten la misma naturaleza y finalidad asistencial. Al tratarse de condiciones homogéneas con los cinco días establecidos por la nueva norma legal, opera de manera natural un fenómeno de absorción jurídica, lo que conduce a entender correcto el hecho de fijar un nuevo estándar de cinco días con carácter general y un día adicional específico a la luz del convenio cuando concurra desplazamiento. E) La solución adoptada por la empresa (reconocer cinco días generales y seis en caso de desplazamiento) cumple escrupulosamente con las exigencias normativas. Por un lado, respeta el principio de norma mínima al superar los antiguos umbrales legales y garantizar el nuevo suelo de cinco días y, por otro lado, respeta el principio de norma más favorable al mantener el techo máximo de seis días previsto en el convenio colectivo para los supuestos de desplazamiento. Pretender superar esa duración mediante una acumulación (5 días más 3) llevaría a un resultado no amparado por el texto convencional. F) Desde un punto de vista literal, el convenio establecía una duración máxima de seis días en caso de desplazamiento, por lo que la pretensión sindical de llegar a ocho días desborda los límites de la propia norma convencional. G) La perspectiva de género debe guiar siempre la labor interpretativa, pues favorece la conciliación, pero no puede subvertir la resolución cuando todos los elementos técnicos, literales y sistemáticos conducen de forma clara y sin dudas a una conclusión diferente que no incorpora prejuicios discriminatorios.

2. Rechaza de plano la alegación procesal de la empresa, que tachaba los recursos de defectuosos por pretender revisar *ex novo* todo el derecho aplicable, entendiendo que «...estando como estamos ante un conflicto colectivo ceñido a una interpretación jurídica, es innegable que, una vez invocado el correspondiente motivo de infracción legal, hayamos de analizar todas las normas de aplicación y si en ellas ha sido debidamente subsumido el caso concreto».

3. Entiende que los permisos del artículo 37.3 ET son normas de derecho necesario relativo (normas mínimas que el convenio puede mejorar, pero no restringir). Sin embargo, desmonta la tesis sindical de la acumulación automática explicando que el convenio se pactó bajo el paraguas de la legislación anterior. Así, «...tras la reforma para adaptación a la Directiva, la ampliación sustancial de días sin contemplación de los desplazamientos implica que las normas convencionales anteriores que reprodujeron y mejoraron la vieja regulación no pueden resultar aplicables más allá de la mejora que incorporaban».

4. Rechaza que el convenio regule dos derechos independientes y valida el cálculo empresarial de 6 días máximos, pues como dice la empresa, «los recurrentes parecen concebir este permiso como un “doble permiso”: el permiso de tres días, y el permiso de seis días (3+3) por desplazamiento, pero no es así. En tanto se basaba en la regulación anterior del ET, lo que hacía era mejorar el permiso legal contemplado allí, concediendo un día más si no era necesario el desplazamiento y dos días más si ese desplazamiento era necesario en una distancia igual o superior a 75 Km».

5. Añade el Alto Tribunal que «la reforma legal ha superado el esquema convencional anterior que nació bajo una norma legal menos favorable que la actual, y no es razonable mantener, además, los antiguos días adicionales por desplazamiento, sin que ello suponga la vulneración de los principios de norma mínima y norma más favorable. (...) En definitiva, no es jurídicamente viable pretender que los 3 días de ampliación convencional por desplazamiento se adicionan de forma automática sobre la nueva base legal de 5 días (lo que generaría un permiso desproporcionado de 8 días que ni el legislador contempla ni las partes negociadoras del convenio de Viaqua pactaron en su día)».

El Alto Tribunal apoya este razonamiento en tres pronunciamientos previos: A) La Sentencia 126/2026, de 4 de febrero), que recuerda que estos permisos se vinculan a la atención continuada del paciente (hospitalaria o domiciliaria) durante un periodo indeterminado, lo que exige flexibilidad en su inicio y disfrute. B) La Sentencia

98/2021, de 27 de enero, dictada a propósito de la desaparición del antiguo permiso por nacimiento de hijo, que establece un principio general plenamente trasladable al caso, pues «...una mejora convencional directamente referida a un permiso legal que desaparece o cambia radicalmente no conserva automáticamente vida autónoma: si la cláusula convencional estaba construida sobre el antiguo permiso legal, (no en vano) su suerte queda condicionada por ese cambio normativo. (Así...) cuando la mejora convencional está estructuralmente conectada con una configuración legal previa del permiso, no puede injertarse mecánicamente sobre el nuevo régimen». C) La Sentencia 172/2026, de 18 de febrero), donde un acuerdo de empresa reconocía 3 días naturales ampliables a 6 por desplazamiento y, tras el RDL 5/2023, la empresa pasó a reconocer 5 días laborables con o sin desplazamiento, que concluye que el ajuste empresarial era obligado por ley, no constituía modificación sustancial de condiciones de trabajo y resultaba globalmente más favorable al pasar de días naturales a 5 días laborables y ampliar el abanico de familiares y convivientes.

6. Formula, además, una triple fundamentación hermenéutica: literal, estructural y teleológica: A) La primera estriba en que el artículo 35 del convenio no establece «días adicionales a los del Estatuto» ni crea una mejora autónoma desligada de la ley, sino que afirma que los permisos del artículo 37.3 ET «quedarán fijados» de determinada manera. Es, por tanto, una norma de desarrollo o concreción del permiso estatutario entonces vigente, no un derecho superpuesto a cualquier futura reforma legal. B) La segunda radica en que la cláusula convencional replicaba la vieja lógica legal (duración base corta más suplemento por distancia), mientras que la reforma de 2023 instauró la lógica opuesta (duración única mucho más larga de 5 días sin distinción por desplazamiento y con más sujetos causantes), de manera que «si se pretendiera hoy sumar los tres días más del convenio a los cinco legales, se estaría mezclando un suelo legal nuevo con un mecanismo convencional antiguo diseñado para otro modelo normativo. Esa combinación es insostenible…». C) La tercera toma en consideración que la reforma de 2023 no se limitó a incrementar aritméticamente los días, sino que redefinió el permiso como un instrumento europeo de conciliación con un estándar mínimo de 5 días laborables y una finalidad «pro cuidado» reforzada (flexibilidad de inicio y cómputo en días de trabajo efectivo), contexto que impide la pervivencia automática de antiguos suplementos por desplazamiento no preservados expresamente.

7. Advierte que los recurrentes ya no combatieron en casación el rechazo del argumento de la perspectiva de género por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. No obstante, define esta perspectiva como un método analítico transversal y una obligación internacional para corregir la «ceguera de género» y alcanzar la igualdad material, tal y como se deduce de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España, que constituye la «Carta Magna» en la materia, o el Convenio de Estambul y el Convenio 190 dela OIT sobre violencia y acoso que refuerzan este mandato en el ámbito laboral, exigiendo diligencia debida en la prevención y sanción de conductas discriminatorias, los artículos 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), que consagran la igualdad como valor fundacional, y el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento dela Unión Europea (TFUE) que establece el principio de igualdad retributiva, o finalmente la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE): artículos 21 (no discriminación) y 23 (igualdad entre mujeres y hombres), así como las Directivas 2006/54/CE y la Directiva 2019/1158 (relativas respectivamente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación y a la conciliación de la vida familiar y profesional). Asimismo, en el ámbito de nuestra legislación interna, destaca el bloque de constitucionalidad (arts. 14, 9.2, y 10.2 CE) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Reproduce, empero, la doctrina de la reciente Sentencia del Tribunal Supremo 158/2026, de 11 de febrero, para fijar las fronteras, señalando que «...la interpretación con perspectiva de género, … constituye un instrumento de especial utilidad para evitar efectos adversos o peyorativos para las mujeres, cuando la norma considerada

muestra imperfecciones, lagunas o resultados asistemáticos. Por el contrario, no parece asumible que, mediante tal criterio hermenéutico, se amparen interpretaciones contra legem. (...) En particular, un instrumento interpretativo, este o cualquier otro, no puede utilizarse para excluir la aplicación de la regla llamada a resolver el caso cuando el sentido de esta es claro...». En definitiva, aplicando este canon al caso aquí analizado, la Sala cierra su argumentación señalando que, aunque un mayor número de días siempre beneficiaría más a las mujeres por asumir tradicionalmente con mayor frecuencia las tareas de cuidado, la regulación legal y convencional es neutra y se aplica sin distinción a ambos géneros, por lo que la solución adoptada «en nada perjudica especialmente a las mujeres trabajadoras de la empresa».

IX. Comentario

La presente sentencia aborda con rigor una controversia interpretativa compleja, generada tras la transposición del artículo 6 de la Directiva 2019/1158 mediante el Real Decreto-ley 5/2023, el cual introdujo modificaciones sustanciales en el artículo 37 ET al elevar el permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario a una duración única de cinco días –eliminando la antigua distinción legal por desplazamiento en este supuesto–.

El litigio aquí resuelto enfrentó a la representación social de la empresa Viaqua frente a la dirección corporativa a raíz del artículo 35.e) de su convenio colectivo acordado con anterioridad a la reforma de 2023, en virtud del cual se preveía un permiso de tres días ampliables en otros tres por desplazamiento. Los sindicatos postularon una interpretación acumulativa –reclamando sumar íntegramente el aumento convencional de desplazamiento al nuevo mínimo legal de cinco días del artículo 37.3.b) ET, lo cual alcanzaba un total ocho días–, mientras que la empresa aplicó una absorción parcial fijando el límite máximo en seis días (5 para el supuesto ordinario y 1 más para los casos de desplazamiento).

El Tribunal Supremo desestima los recursos de casación interpuestos por la parte sindical, validando el criterio doctrinal vertido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en virtud del cual los regímenes convencionales estructurados bajo la antigua normativa (anterior a la reforma) no conservan una vigencia autónoma frente a los nuevos estándares legales mínimos. Desde la perspectiva dogmática de las fuentes del derecho laboral, el Alto Tribunal recuerda que el artículo 37.3 ET constituye un derecho necesario relativo (imperativo hacia abajo y dispositivo hacia arriba), de suerte que los convenios pueden mejorar sus previsiones, pero no empeorarlas. Ahora bien, ello no impide que la Sala razone que la cláusula convencional no configuraba un «doble permiso» (al cuidado y al desplazamiento) ni un derecho disociado de la ley, sino un mecanismo de mejora de la estructura legal precedente anterior a la reforma de 2023 (que contemplaba un permiso base exiguo de dos días y una ampliación a cuatro por desplazamiento).

El Tribunal Supremo entiende que, al haber modificado el legislador de 2023 el modelo normativo –instaurando una duración única de cinco días sin ponderar distancia alguna–, la antigua mejora convencional queda necesariamente absorbida por el nuevo suelo legal. Pretender incorporar mecánicamente tres días adicionales de desplazamiento sobre la nueva base generaría un permiso distorsionado de ocho días carente de respaldo legal y convencional.

Por último, la sentencia consolida una línea hermenéutica de gran calado técnico al articular de forma armónica los principios de norma mínima y norma más favorable, apoyándose en antecedentes como la Sentencia del Tribunal Supremo 172/2026, de 18 de febrero (caso Tragsatec). La Sala corrobora que la empresa no ha vulnerado el ordenamiento al garantizar cinco días sin desplazamiento y un techo de seis cuando este concurre, pues dicha solución respeta tanto el estándar protector de la Directiva europea como la finalidad asistencial y flexible del permiso.

Asimismo, el fallo efectúa un recordatorio metodológico ineludible en torno a la perspectiva de género, entendiendo que, si bien constituye un canon hermenéutico transversal de estricto y obligado cumplimiento para eliminar discriminaciones materiales, este mandato no puede subvertirse para amparar interpretaciones contra legem ni para desnaturalizar el sentido unívoco de una norma de eficacia neutra que opera por igual en beneficio de ambos sexos.

X. Apunte final

El presente pronunciamiento del Tribunal Supremo consolida un criterio de estricta seguridad jurídica y coherencia sistemática frente a las tensiones interpretativas derivadas de los cambios normativos motivados por la transposición del Derecho de la Unión Europea. El Alto Tribunal deja patente que las mejoras pactadas en la negociación colectiva bajo un paradigma normativo anterior no pueden perpetuarse ni desvincularse artificialmente del contexto en el que se pactaron para generar derechos desproporcionados no previstos posteriormente por el legislador.

En consecuencia, la sentencia traza una frontera clara y equilibrada: protege e integra de manera automática el nuevo mínimo legal de cinco días de permiso, pero respeta los techos de mejora convencional preexistentes a través de una absorción parcial capaz de evitar distorsiones indeseadas. Asimismo, el fallo destaca por fijar una pauta hermenéutica de gran relevancia dogmática al delimitar los contornos de la perspectiva de género en la aplicación judicial del derecho laboral. Si bien la Sala reitera su firme compromiso con este canon transversal como instrumento imprescindible para erradicar discriminaciones materiales y tutelar la igualdad efectiva, advierte que no puede instrumentalizarse como un artificio interpretativo *contra legem* para subvertir normas de contenido claro y neutro.