Roj: **SAN 4220/2024** - **ECLI:ES:AN:2024:4220**

Id Cendoj: **28079240012024100102**
Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **24/07/2024**
Nº de Recurso: **157/2024**
Nº de Resolución: **101/2024**
Procedimiento: **Conflicto colectivo**
Ponente: **FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº : 101/2024

Fecha de Juicio: 16/7/2024

Fecha Sentencia: 24/7/2024

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000157 /2024

Proc. Acumulados: 190/2024

Ponente: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Demandante/s: COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA, FICA-UGT

Demandado/s: CARNES SELECTAS 2000 SAU, CAMPOFRIO FOOD GROUP SA

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2024 0000158

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000157 /2024

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

SENTENCIA 101/2024

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMON GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

Dª. ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a veinticuatro de julio de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000157 /2024 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (letrada Dª Mª Blanca Suarez Garrido), FICA-UGT (letrada Dª Patricia Teresa Gómez Gil) contra CARNES SELECTAS 2000 SAU y CAMPOFRIO FOOD GROUP SA (letrado D. Alejandro José Avalos Morales) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 7 de mayo de 2024 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (en adelante CCOO) frente a las empresas CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU y CARNES SELECTAS 2000 SAU, ambas pertenecientes, según se afirma en tal demanda, al GRUPO CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU. En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare 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 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, si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente*".

SEGUNDO.- La citada demanda fue admitida a trámite por Decreto de fecha 8 de mayo de 2024. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada.

TERCERO.- En fecha 28 de mayo de 2024 la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (en adelante UGT) interpuso demanda frente a CAMPOFRIO FOOD GROUP S.A.U. y CARNES SELECTAS 2000 SAU (Grupo Campofrío) interesando se dictare sentencia por la que " *se declare el derecho de los trabajadores afectados a que el alta hospitalaria en si 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*".

CUARTO.- Por Auto de 31 de mayo de 2024 se acordó la acumulación de ambas demandas para su resolución en un único procedimiento.

QUINTO.- Se citó a las partes a los actos de conciliación y juicio para el 16 de julio de 2024. Llegado el día, y no alcanzado acuerdo en conciliación, se celebró la vista, en la que las partes, expusieron sus posiciones en el sentido que a continuación se expone:

1.- El sindicato CCOO se ratificó en su demanda, en la que se señalaba que el presente conflicto afectaba a todas las personas rabajadoras de la empresa demandada y sometidas al Convenio Colectivo del sector de Industrias Cárnicas. Se señala que tras el dictado del RD Ley 5/2023 el artículo 37.3.b) ET, que reguló un permiso cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la empresa no concede la totalidad de los 5 días, sea cual sea el tiempo de reposo, considerando agotado el permiso en el momento del alta hospitalaria. Considera aquel sindicato que existiendo una prescripción médica de reposo domiciliario este permiso debe prolongarse hasta agotar dichos 5 días.

2.- El Sindicato UGT se adhiere a la anterior demanda y señala, a su vez, que el Convenio de aplicación no se ha adaptado a los términos de la Ley, tras la modificación operada por el RD Ley 5/2023. Se afirma, por ello,

que no es que la cuestión planteada se esté negociando en un nuevo Convenio sino que se trata de aplicar la Ley, sin perjuicio de las mejoras que se pudieran introducir en un nuevo Convenio. Así pues, se señala que se solicitan los 5 días de permiso en aquellos casos en los que exista prescripción facultativa de reposo. Y ello en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

3.- La empresa se opuso a la demanda alegando tres excepciones procesales. Así, en primer lugar, alegó la existencia de defecto en el modo de proponer la demanda. Y ello al afirmar que la demandada denominada GRUPO CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU no existe en realidad; y que el CIF indicado en la demanda de CCOO se corresponde, en realidad, con CARNES SELECTAS 2000 SAU.

En segundo lugar, se alega la excepción de falta de competencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional respecto de la empresa CARNES SELECTAS 2000 SAU, pues la misma dispondría de un único centro de trabajo en la provincia de Burgos.

En tercer lugar, se alega la excepción de falta de sometimiento previo de la cuestión ante la Comisión Paritaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89 y en la disposición complementaria 3ª.5 del Convenio de aplicación.

Respecto del fondo del asunto se sostiene, en síntesis, que las dos empresas codemandadas, CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU y CARNES SELECTAS 2000 SAU, son dos empresas distintas con CIF diferenciado; que el permiso reconocido en el artículo 50 del Convenio debe concederse únicamente por los días de hospitalización; esto es, mientras persista el hecho causante que, a su parecer, es la hospitalización.

Se dio traslado a las demandantes para que contestaran a las excepciones planteadas, solicitando su desestimación. De este modo se indicó, en primer lugar, que el Grupo demandado tiene un CIF propio, que CARNES SELECTAS 2000 SAU pertenece a dicho grupo que por tal motivo se ha incluido a GRUPO CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU como demandada. Se añade que la Comisión Paritaria sí fue consultada, aun cuando lo solicitado no es la interpretación del Convenio sino la aplicación directa del Estatuto de los Trabajadores como derecho necesario. Finalmente se indica que, estando CARNES SELECTAS 2000 SAU integrada en el grupo empresarial con centros de trabajo en distintas provincias, la competencia corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Seguidamente, se fijaron los hechos controvertidos, siendo los siguientes:

- CA RNES SELECTAS 2000 SAU dispone de un único centro de trabajo en la provincia de Burgos.

- Se planteó consulta a la Comisión Paritaria en fecha 26 de febrero de 2024.

- CA RNES SELECTAS 2000 SAU y GRUPO CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU son dos empresas distintas con CIF diferenciado.

- UG T y CCOO han solicitado en la negociación del nuevo Convenio la modificación del permiso retribuido por hospitalización.

Se propuso y practicó prueba documental e interrogatorio de la demandada. Se concedió un plazo de 3 días para la presentación de conclusiones por escrito. Presentados tales escritos quedaron los autos vistos para sentencia.

En la tramitación del procedimiento se han observado todas las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El presente conflicto colectivo afecta a las personas trabajadoras de las empresas CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU y CARNES SELECTAS 2000 SAU, que aplican el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (BOE nº 170, de 16 de julio de 2022).

SEGUNDO. - Las citadas empresas, CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU y CARNES SELECTAS 2000 SAU, pertenecen a un mismo grupo empresarial, "Grupo Sigma en Europa" (hecho reconocido de forma expresa en el escrito de conclusiones aportado por la demandada).

TERCERO. - CARNES SELECTAS 2000 SAU dispone de CIF nº A09355447 (descriptores nº 31 y 41). La empresa CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU (antes CAMPOFRÍO ALIMENTACIÓN S.A) dispone de CIF nº A09000928 (descriptores nº 32 y 40).

CUARTO.- La sociedad CARNES SELECTAS 2000 SAU se constituyó en virtud de Escritura pública de fecha 13 de mayo de 1999, designándose como domicilio social uno situado en el Polígono Industrial Gamonal-

Villimar (Burgos) y siendo accionista minoritario la mercantil CAMPOFRÍO ALIMENTACIÓN S.A (descriptor nº 42). CARNES SELECTAS 2000 SAU fabrica los productos frescos de Campofrío con el nombre comercial de "Campofrío Frescos" (interrogatorio de la demandada).

QUINTO.- En fecha 13 de marzo de 2024 el sindicato CCOO elaboró una solicitud a dirigir ante la Comisión Paritaria del Convenio estatal del sector de industrias cárnicas solicitando que la misma se pronunciare sobre el criterio utilizado por la empresa en relación al permiso retribuido por hospitalización (descriptor nº 46, por reproducido).

SEXTO.- En fecha 11 de mayo de 2024 el sindicato CCOO fue convocado para la negociación del III Plan de Igualdad en el Grupo Campofrío en España " *compuesto por Campofrío Food Group S.A.U -C.I.F A09000928-; Carnes Selectas 2000 S.A.U. -C.I.F A09355447-y Campofrío Food Group Holding S.L - C.I .F B84658202-*" (descriptor nº 51).

SÉPTIMO.- Que con fecha 6 de mayo de 2024 se celebró acto de mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el resultado de acta de desacuerdo (descriptores nº 2 y 16).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- Los sindicatos CCOO y UGT interponen demanda de conflicto colectivo en la que interesan se declare el derecho de las personas afectadas 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 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, si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente. Y ello por aplicación de lo dispuesto en el artículo 37.3.b) ET en la redacción dada por el RD Ley 5/2023, de 28 de junio, y ante la intención manifestada por las empresas demandadas de debe reconocer el permiso únicamente por los días de hospitalización.

Antes de entrar en el fondo del asunto es preciso dar respuesta a las excepciones planteadas por la demandada. Comencemos con la de **defecto en el modo de proponer la demanda** (que no falta de litisconsorcio pasivo). Vincula la demandante tal defecto a la inexistencia del Grupo indicado en la demanda: " *GRUPO CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU*". Se añade a este respecto que el CIF indicado en la demanda de CCOO corresponde en realidad a CARNES SELECTAS 2000 SAU. Y se añade, en el escrito de conclusiones, que la aportación por parte del sindicato CCOO de un nuevo documento una vez finalizada la vista constituye una infracción de lo dispuesto en los artículos 85, 87, 90 y 94.1 y 2 de la LRJS y genera indefensión a la parte demandada. Pues bien, la citada excepción debe ser rechazada de plano. Como señala la propia demandada en el mismo escrito de conclusiones es cierto que existe un grupo mercantil del que forman parte ambas empresas demandadas CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU y CARNES SELECTAS 2000 SAU (grupo, por otra parte, no mencionado en el acto de la vista por la representación de las demandadas). Y la existencia de tal grupo también se menciona de forma expresa en el documento aportado por CCOO una vez finalizado el acto de la vista y con anterioridad a la presentación de escritos de conclusiones por ambas partes. Mal cabe hablar, por ello, de la existencia de indefensión cuando lasa demandadas han podido valorar tal documento en sus alegaciones formuladas en fase de conclusiones. En cualquier caso la cuestión carece de trascendencia pues siendo el personal afectado por el conflicto el que presta servicios en CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU y CARNES SELECTAS 2000 SAU en nada afecta al presente procedimiento el hecho de que la denominación inicial del grupo mercantil (nunca señalado por la demandada hasta el escrito de conclusiones) no se hiciera constar correctamente en las demandas iniciales. Así pues, dado que conforme a jurisprudencia civil las normas procesales deben inspirarse en el principio *pro actione* y que es imprescindible preservar el derecho a la tutela judicial efectiva y evitar su postergación en aras de formalismos no relevantes, ni perjudiciales para los intereses de las partes en la contienda (STS Sala I, 21-3-2023, rec. 2982/2020) siendo que en el ámbito de la jurisdicción social, los arts. 80 y 81 LRJS imponen el examen de la demanda a efectos de su posible subsanación y ulterior admisión, la excepción de defecto formal en el modo de proponer la demanda carece

de virtualidad alguna, de forma que podrán estimarse o no las pretensiones contenidas en el escrito rector, pero en ningún caso y menos en el presente, rechazar su examen por la estimación de la excepción planteada por la empresa demandada.

La segunda de las excepciones planteada por la demandada es la relativa a la **falta de competencia territorial**. Considera la representación común de ambas demandadas que dado que la empresa CARNES SELECTAS 2000 SAU dispone de un único centro de trabajo en Burgos la Audiencia Nacional carecería de competencia para conocer de las demandas respecto de aquella empresa. Pues bien, en primer lugar la empresa no acredita en forma alguna el número y localización de sus centros de (aquí la facilidad probatoria de la demandada es palmaria). Es más, tales centros, en caso de existir varios, no tienen que coincidir con el domicilio social. Pero es que, en segundo lugar, lo verdaderamente relevante es que la empresa no niega que exista un conflicto real que afecta a las personas trabajadoras de un mismo grupo empresarial y del que forman parte aquellas dos demandadas. Conviene señalar en este punto lo que ya señaló la ST S 20-06-2018, rec. 168/2017, " *recordemos una precisión terminológica que hemos efectuado en los tiempos recientes e indicativa de que "la expresión "grupo patológico" ha de ser reservada para los supuestos en que las circunstancias determinantes de la responsabilidad solidaria se enmarcan en el terreno de la ocultación o fraude, pero cuando los datos objetivos que llevan a esa responsabilidad laboral no se ocultan, no responden a una actuación con finalidad defraudatoria ni atienden a abuso alguno, la terminología más adecuada más bien debiera ser la de "empresa de grupo" o "empresa - grupo", que resultaría algo así como el género del que aquél -el grupo patológico- es la especie, cualificada precisamente por los referidos datos de abuso, fraude u ocultación a terceros" (así, SSTS -todas ellas de Pleno-20/10/15 -rco 172/14-, asunto "Tragsa " ; 850/2017, de 31/10/17 - rco 115/17-, para "Ayuntamiento de Isla Cristina " ; y 869/2017, de 10/11/17 - rcud 3049/15-, asunto "Tecno Envases , SA")*". No se trata, por tanto, de esclarecer si existe un grupo patológico o meramente mercantil de empresas (pues no se niega la existencia de este último) sino de determinar si la competencia objetiva ha de corresponder esta Sala. Y a este respecto se ha de señalar que el objeto del presente procedimiento consiste en determinar si en esas empresas del mismo grupo empresarial se está dando cumplimiento a lo dispuesto en el art.37.3.b) ET en su última redacción. Ante la existencia de tal conflicto en varias provincias la competencia de esta Sala para conocer del asunto deriva de lo dispuesto en los arts. 8.1 y 2 g) LRJS.

La última de las excepciones es la derivada de la que se afirma es **ausencia de consulta a la Comisión Paritaria** prevista en el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas. Señala el artículo 89 de tal Convenio que " *En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva o, si transcurrido un mes desde la solicitud de su intervención, ésta no se hubiera pronunciado, la parte interesada podrá ejercer las acciones que considere oportunas*". Y la Disposición complementaria tercera, punto 5, señala que " *Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos. El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del Convenio Colectivo. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe*".

Pues bien, es cierto que el descriptor nº 46 no consta sellado ni se acredita de forma fehaciente su presentación ante la Comisión Paritaria. Tal cuestión, sin embargo, deviene irrelevante por cuanto en las demandas presentadas no se interesa la aplicación, interpretación o denuncia de incumplimiento del Convenio sino del artículo 37.3 del ET. Y, como con acierto se señala en el escrito de conclusiones, ya esta Sala señaló en sentencia de fecha 13 de febrero de 2024, Conflicto Colectivo 315/2023, "[...] *es claro que las Comisiones Paritarias que puedan crear los convenios colectivos no pueden tener competencias para resolver conflictos como el presente en el que lo que se discute es la interpretación de una norma legal, y ello con independencia de que la norma cuya interpretación resulta controvertida pueda tener una incidencia tangencial en el Convenio colectivo*". Por lo expuesto esta Sala no puede acoger la antedicha excepción.

CUARTO.- Rechazadas las excepciones planteadas es preciso que nos centremos en el fondo del asunto. La cuestión controvertida consiste en determinar si, dado el tenor literal del vigente art.37.3.b) ET, el criterio seguido por las empresas demandadas de conceder ese permiso ligado a la situación de hospitalización y no ampliarlo hasta el máximo de 5 días, si hay prescripción de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, encuentra acomodo legal.

Tras el RD Ley 5/2023, de 28 de junio, la redacción del artículo 37.3.b) del ET es del siguiente tenor literal:

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

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".

El artículo 50 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas recoge lo siguiente:

" *Artículo 50.Licencias.*

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.

(...)

" *Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma. No obstante, el inicio del disfrute de los permisos regulados en el apartado b) y c) del presente artículo se producirá el día laborable para el trabajador y se podrán disfrutar los mismos mientras persista el hecho causante, aunque suponga disfrutar los referidos permisos (apartado «b» y «c») de forma discontinua*".

Pues bien, partido de ambos preceptos, el recogido en el Estatuto de los Trabajadores y la citada norma convencional, se ha de examinar si la interpretación correcta del primero, a la vista del segundo, es la que realiza la empresa. Y la respuesta, debe ya adelantarse, ha de ser negativa. Para llegar a tal conclusión es preciso interpretar el citado artículo 37.3.b) ET conforme a criterios de interpretación literal o gramatical, sistemática, lógica o finalista y sociológica del precepto, criterios hermenéuticos estos previstos en el art. 3 del CC a la hora de interpretar las normas de eficacia general (" *Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas*").

Conforme al primero de aquellos criterios, los términos literales del citado precepto, antes transcrito, del ET son claros. Así, se reconoce un permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de las personas que se identifican en el precepto. Y ya en su redacción anterior el Tribunal Supremo había interpretado el supuesto de "hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario". Así, en la Sentencia de 12 de julio de 2018, rec. 182/2017, se señalaba lo siguiente (el resaltado es añadido):

"[...] *Examinado la relevancia del reposo domiciliario, relacionado con la hospitalización y/o intervención quirúrgica, esta Sala IV/TS, contenida entre otras, en la STS 5-03-2012 (rco.57/2011), ha establecido los criterios siguientes:*

"a).- Si bien «el accidente y la enfermedad ... han de tener la suficiente entidad como para poder ser calificadas de "graves"..., en principio, la hospitalización no parece necesitar tal cualidad [ni la ley ni el convenio la mencionan] aunque, desde luego, no la excluyan» (STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]).

b).- Es un principio general de derecho que donde la norma no distingue no debe distinguir el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derechos que la misma establece (SSTS 28/02/84 - ril- ... 30/12/07 -rcud 5046/05 -; 26/12/07 -rco 1095/07 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; 09/12/10 -rcud 321/10 -) y «lo cierto es que la Ley y el Convenio sólo hablan de "hospitalización", sin distinguir entre las causas que la motivan, ni condicionar el disfrute de la licencia a la concurrencia de otro requisito» (STS 23/04/09 -rco 44/07 -, en interpretación del art. 38.C del Convenio Colectivo Nacional de Grandes Almacenes , con redacción básicamente igual al precepto sectorial ahora debatido).

c).- De «la literalidad del artículo 37-3-b) del Estatuto de los Trabajadores se deriva, al emplearse el nexo disyuntivo "u" ... que la Ley usa un nexo alternativo y de contraposición que indica que basta con que concurra una de esas circunstancias para que nazca el derecho, lo que no ocurriría si hubiese usado un nexo copulativo que exigiría la acumulación de requisitos. Por ello, basta con la hospitalización para que se genere el derecho a la licencia cuestionada, sin que sea precisa la enfermedad más o menos grave ... El vigente texto legal acentúa esa solución

interpretativa acorde con su tenor literal, al conceder la licencia sin necesidad de hospitalización, cuando por intervención quirúrgica se precise reposo domiciliario... » (citada STS 23/04/09 -rco 44/07 -).

d).- «Es evidente que el permiso en cuestión no puede estar destinado ... 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» (de nuevo STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]).

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

f).- Una elemental interpretación finalística del precepto sitúa la solución del problema -como apunta el Ministerio Fiscal- en la necesidad de atención y cuidados del paciente, por lo que «el permiso por hospitalización de pariente ... ha de ser concedido, cuando concurran el resto de los elementos que configuran tal derecho, "con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado", es decir, sin que el simple parte de alta hospitalaria conlleve de forma automática la extinción o finalización del permiso, máxime cuando el propio precepto reconoce ese mismo beneficio en los supuestos [perfectamente posibles y parangonables con los del mero alta hospitalaria] en los que, tras una intervención quirúrgica sin hospitalización, el familiar del trabajador únicamente precise reposo domiciliario» (una vez más, STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]). Y

g).- La conclusión se refuerza si se tiene en cuenta que ***usualmente*** *-la experiencia así lo demuestra-* ***el alta hospitalaria no va acompañada el alta médica ni siquiera en los supuestos de cirugía «menor», sino que casi siempre es dada con la recomendación facultativa -expresada o no documentalmente- de que la atención sanitaria recibida vaya seguida de un periodo de reposo, que si es domiciliario de por sí constituye causa independiente del permiso retribuido de que tratamos****, por lo que -de no seguirse la tesis que mantenemos- pudiera llegarse a la posible contradicción consistente en que un mismo hecho -el reposo domiciliario- constituyese a la vez causa justificativa del permiso retribuido [si no va precedida de hospitalización] o de la extinción del mismo [si sigue al alta hospitalaria]. Aparte de que no se nos ocultan las dificultades de orden práctico que se producirían para acreditar -por el beneficiario del permiso- la persistencia de la gravedad del proceso pese al alta hospitalaria emitida, lo que nos invita a considerar más oportuno presumir la persistencia de los requisitos del permiso -gravedad/reposo domiciliario- si el alta hospitalaria no va acompañada de la correspondiente alta médica.".*

Ello nos lleva a entender, de acuerdo con la referida doctrina, que ***el "reposo domiciliario" está relacionado directamente con la intervención quirúrgica sufrida por el familiar y su finalidad no está referida únicamente a eximir de trabajo al paciente, sino también a la necesidad de que repose en casa****, lo cual deduce la referida sentencia incluso del Diccionario de la RAE, que comporta descansar, interrumpir la actividad para recuperarse, lo que se predica lógicamente del trabajo y también de las actividades que se realicen en el domicilio o fuera de él, como limpiar, hacer la compra, cocinar, así como cualquiera otra que pudiera ser incompatible con la recuperación. Consiguientemente, el presupuesto,* ***para que el reposo domiciliario sea efectivo, es que el paciente cuente con la atención de terceros, en este caso del trabajador, siendo esa la razón de ser del permiso retribuido*** *[...]".*

Tales criterios son perfectamente aplicables a la interpretación que ahora se nos plantea de la actual redacción del artículo 37.3.b) ET. Esto es, siguiendo aquellos criterios apuntados por el Tribunal Supremo, tanto la dicción literal del precepto como su finalidad en los casos en los que exista prescripción de reposo domiciliario tras la hospitalización impiden sostener la interpretación restrictiva sostenida por las empresas demandadas. Y ello con mayor motivo por cuanto no cabe que el Convenio colectivo imponga condiciones que restrinjan lo reconocido como norma mínima de derecho necesario en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, lo que no procede es considerar, interpretando las condiciones establecidas por el Convenio para el inicio del cómputo, que el permiso únicamente habrá de durar el tiempo necesario hasta el alta hospitalaria; obviando que el Estatuto, como hemos visto, establece un permiso de 5 días para los supuestos sin hospitalización que precisen reposo domiciliario.

A lo anterior debe añadirse un último criterio de interpretación, el de carácter sociológico. Así, la realidad social sobre la que se plasma esta norma ha sido puesto de manifiesta por la jurisprudencia, por todas la ya citada STS 9-12-2019 , y no es otra que los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes son

ejercitados mayoritariamente por mujeres. Esta misma descripción de la realidad social es la que se deduce de los considerandos de la Directiva 2019/1158 que pretende trasformar la misma favoreciendo mecanismos que faciliten la corresponsabilidad en la asunción de los deberes familiares. Partiendo de lo anterior, cualquier duda interpretativa que pueda surgir debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, teniendo el carácter informador del Ordenamiento Jurídico del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres conforme proclama el art. 4 de la LO 3/2007, de forma que dicha igualdad sea verdaderamente efectiva.

Pues bien, la interpretación que postula la empresa según la cual el permiso habrá de extenderse únicamente hasta que finalice la hospitalización, con independencia de la prescripción de reposo domiciliario, resulta contraria al referido principio de igualdad real, pues no hace sino perpetuar la denominada "brecha laboral de género", ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermados sus derechos por esta causa, a la par, que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares.

En definitiva, el alta hospitalaria no determina, por si misma, la finalización de la licencia retribuida por hospitalización de familiares pues el Estatuto prevé expresamente un permiso de 5 días para los casos de " *hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario*", siendo equiparables los conceptos del asistencia continuada y reposo domiciliario a los efectos de disfrutar del correspondiente permiso (STS 12-7-18). Así, ha de entenderse que en los supuestos planteados en el presente conflicto de intervención por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente el trabajador/a tiene derecho al disfrute de esos cinco días (o, en caso de que se negocie de forma más favorable en el Convenio, una duración mayor que pudiera resultar más beneficiosa a la prevista en el ET). Es decir, el alta hospitalaria en si misma no supone la terminación del permiso retribuido por hospitalización mientras el causante se mantenga en situación reposo domiciliario prescrito. Las demandas, por ello, han de ser estimadas.

QUINTO.- La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Previa desestimación de las excepciones de defecto en el modo de proponer la demanda, falta de competencia objetiva y falta del requisito de sometimiento previo a la Comisión Paritaria, **estimamos** la demanda interpuesta por la representación letrada de la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT frente a CAMPOFRÍO FOOD GROUP SAU y CARNES SELECTAS 2000 SAU (Grupo CAMPOFRÍO FOOD GROUP HOLDING S.L).

Declaramos el derecho de las personas trabajadoras de ambas demandadas 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 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, si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente.

Sin imposición de costas.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal* , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0157 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0157

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ