Roj: **SAN 1024/2025** - **ECLI:ES:AN:2025:1024**

Id Cendoj: **28079240012025100038**
Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **07/03/2025**
Nº de Recurso: **12/2025**
Nº de Resolución: **39/2025**
Procedimiento: **Conflicto colectivo**
Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID-SENTENCIA: 00039/2025

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 39/2025

Fecha de Juicio:05/03/2025

Fecha Sentencia:07/03/2025

Tipo y núm. Procedimiento:CONFLICTOS COLECTIVOS 0000012/2025

Materia:CONFLICTO COLECTIVO

Ponente:D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s:FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (SERVICIOS-CCOO), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF)

Demandado/s:RACE ASISTENCIA S.A., ASEGURACE S.A., UNION DE AUTOMOVILES CLUBS S.A., GRUPO EMPRESARIAL RACE S.L.

Resolución de la Sentencia:ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)

Tfno:914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG:28079 24 4 2025 0000012

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000012 /2025

Procedimiento de origen: /

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 39/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

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

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a siete de marzo de dos mil veinticinco.

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 0000012/2025 seguido por demanda de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES FeSMC-UGT (letrado D. Félix Pinilla Porlan), la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS CCOO-SERVICIOS-CCOO (letrada Dª Sonia de Pablo Portillo), y la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS CSIF (representado por el Graduado Social D. Alberto Ibáñez Gallego) contra RACE ASISTENCIA S.A., ASEGURACE S.A., UNION DE AUTOMOVILES CLUBS S.A. y GRUPO EMPRESARIAL RACE S.L. (representados por el letrado D. Fernando Vizcaino de Sas, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Según consta en autos, el día 10 de enero de 2025 se presentó demanda por UGT, CCOO y CSIF sobre conflicto colectivo.

Segundo.-Dicha demanda fue registrada con el número 12/2025 por Decreto de fecha 15 de enero de 2025 en el que se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 5 de marzo de 2025.

Tercero.-Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se procedió a la celebración del acto del juicio en el que:

El letrado de UGT tras afirmarse y ratificarse en su escrito de demanda solicitó se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de las decisiones o prácticas empresariales de:

- Limitar el permiso retribuido del art. 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año.

- Limitar el reconocimiento del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.

Y, en consecuencia con lo anterior, se declare:

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año.

- El derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario de las personas que se contemplan en dicho precepto, requieran el cuidado efectivo de aquéllas.

En dicha demanda tras hacerse referencia al previo conflicto colectivo seguido ante esta Sala bajo el número de autos 167/2024 se denuncia que la empresa practica las conductas cuya nulidad se insta las cuales reputa contrarias a la correcta interpretación que debe efectuarse del artículo 37.3 b) del TRLET.

En idénticos términos se pronunciaron los letrados de CCOO y CSIF que suscribieron la demanda conjunta.

El letrado de las empresas se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma.

Admitiendo todos y cada de los hechos de la demanda recalcó en cuanto a la primera de las peticiones que la misma resultaba contraria al art. 6 de la Directiva 2019/ 1158 que solo reconoce 5 días al año con independencia de que en el mismo concurran uno o dos hechos causantes del permiso.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

En cuanto a la segunda de las pretensiones defendió que la hospitalización era el hecho causante del permiso y no el posterior reposo domiciliario.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-Los sindicatos que promueven el presente conflicto colectivo cuentan con representación e implantación en el Grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (RACE), integrado por las siguientes empresas: Race Asistencia, S.A., Asegurace, S.A., Unión de Automóviles Clubs, S.A., y Grupo Empresarial Race, S.L.- conforme.-

SEGUNDO.-Están afectadas por el presente conflicto colectivo todas las personas trabajadoras de las citadas empresas y su ámbito es estatal, al tener centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma.

Así, las citadas mercantiles presentan la siguiente distribución de plantilla:

- RACE ASISTENCIA, S.A.: 400 personas trabajadoras, distribuidas en centros a lo largo de todo el territorio estatal, concentrándose la mayoría de la plantilla en los centros de Madrid y Córdoba.

- ASEGURACE S.A.: 18 personas trabajadoras.

- UNIÓN DE AUTOMÓVILES CLUBS, S.A.: 37 personas trabajadoras.

- GRUPO EMPRESARIAL RACE, S.L.: 80 personas trabajadoras.

TERCERO.-Resulta de aplicación el Convenio colectivo del grupo de empresas de servicio del Real Automóvil Club de España, suscrito con fecha 25 de marzo de 2015, de una parte por los designados por el grupo de empresas en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CSI-F en representación de los trabajadores (código de convenio número 90017523012009), y publicado en el BOE nº 95, de 21/04/2015. Dicho Convenio colectivo contempla una vigencia inicial desde 2015 hasta 2017, encontrándose actualmente en situación de ultractividad.

CUARTO.- -Los sindicatos que promueven el presente conflicto colectivo interpusieron una demanda conjunta ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (CCO 167/2024) frente al mismo grupo de empresas, en cuyo Suplico se solicitaba:

"1- Se declare contraria a derecho la normativa emitida el 29 de noviembre de 2023 en lo relativo a la concreción del disfrute del permiso del art. 37.3.b) del ET en días naturales con inicio obligatorio desde el día del hecho causante y respecto de la exigencia de justificación mediante certificados médicos que incluya el concreto origen del hecho causante y la duración del mismo como requisito de acceso a los permisos previstos en el art. 37.3.b) y 37.9 del ET.

2- En consecuencia, se declare el derecho del personal a disfrutar los permisos del art. 37.3.b) del ET en días laborables y sin que el inicio de los mismos se encuentre determinado por el inicio del hecho causante.

3- Que se declare la ilegalidad de la imposición de la justificación de la causa en base al concepto de enfermedad grave recogido en el anexo del Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio"

Llegada la fecha del juicio, se alcanzó entre las partes el siguiente acuerdo parcial: "Ambas partes se someten en cuanto a la consideración de los días como laborables o naturales a la resolución del recurso de casación interpuesto contra la sentencia del 25.1.2024 (procedimiento 275/23) y hasta que no se resuelva dicho recurso las empresas aplicarán el criterio de que los días serán laborables.

La empresa suprime la referencia al Real Decreto 1148 de 29 de julio de 2011 para la justificación del permiso del 37.3 b y 37.9 del E.T., siguiendo requiriendo justificante médico que acredite el hecho causante."

Respecto al resto de pretensiones de la demanda, se estimaron en la Sentencia de la Audiencia Nacional nº 102/2024, de fecha 12/09/2024, que declara contraria a derecho la nota emitida el 29 de noviembre de 2023 en lo relativo al inicio del disfrute del permiso del art. 37.3.b) del ET desde el día del hecho causante, y declara el derecho del personal afectado a disfrutar el permiso del art. 37.3.b) del ET, sin que el inicio del mismo se encuentre determinado por la fecha inicial del hecho causante.

QUINTO.-Los sindicatos que promueven el presente conflicto colectivo han constado las siguientes prácticas o decisiones empresariales, en relación con la interpretación y aplicación del art. 37.3.b) ET:

- Sólo reconocen un permiso de cinco días laborables al año, aunque pueda existir un nuevo hecho causante (p. ej. enfermedad grave/hospitalización posterior de otro familiar).

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

- En caso de ingreso hospitalario o de intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, limitan el reconocimiento del permiso retribuido exclusivamente a los días de hospitalización o ingreso hospitalario, aunque posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.

SEXTO.-El día 2 de enero de 2025, tuvo lugar el preceptivo acto de mediación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa en hechos conformes pues son aquellos que obran en la demanda y que han sido reconocidos por el letrado de la demandada.

TERCERO.-Como se he referido en los antecedentes de la presente resolución por los sindicatos actores se solicita como primer pedimento y que, en consecuencia, sea declarada nula la práctica empresarial de limitar el permiso retribuido del art. 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año y, que, en consecuencia, se declare el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año, apoyan su pretensión en que el referido precepto estatutario no impone limitación alguna que implique que el permiso deba disfrutarse únicamente una vez al año con independencia de que concurran más de un hecho causante en la anualidad.

El letrado de las empresas demandadas se opone en la consideración de que el precepto estatutario que regula el permiso no es sino la norma interna de trasposición del art. 6 de la Directiva 2019/1158 que solo habilita a los estados a reconocer cinco días al año a cada trabajador al año por este permiso, con independencia de las veces que se repita al hecho causante.

La cuestión a resolver pasa por interpretar el art. 37.3 b) del E.T que señala que:" *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.*"

Como hemos señalado en nuestras SSAN de 13-2-2024- autos 315/2023- y de 31-1-2.025- autos 328/2024- cuando se trata de interpretar un precepto legal se han de seguir las pautas hermenéuticas fijadas en el art. 3.1 Cc, esto es, la interpretación literal, finalista, histórica, sistemática y sociológica del precepto legal.

Atendiendo a criterios de interpretación literal hemos se recalcar que el precepto no establece limitación alguna al disfrute en los términos que exige la empresa, esto es, no exige que solo puedan disfrutarse por este concepto cinco días al año.

Y este criterio aparece reforzado por una interpretación sistemática del precepto, ya que en el propio artículo 37 del E.T cuando el legislador ha querido que un permiso únicamente pueda disfrutarse un máximo de días o horas al año expresamente así lo ha señalado, como sucede con las denominadas "horas de fuerza mayor" que limita su disfrute a cuatro días al año.

Si bien es cierto, y aplicando criterios teleológicos o finalistas, que la redacción del precepto examinado trae causa del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio que entre otras cuestiones tuvo por objeto la trasposición de la Directiva 2019/1158 y que una lectura aislada de su art. 6 *("Permiso para cuidadores 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.")*podría avalar la tesis empresarial, tal primer parecer debe desvanecerse desde el momento en que el art. 16 de la propia norma *("Nivel de protección. Los Estados miembros podrán introducir o mantener*

*disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva. 2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá una causa que justifique la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos de aplicación de la presente Directiva. La prohibición de reducir dicho nivel de protección se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar, ante un cambio de circunstancias, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor el 1 de agosto de 2019, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva.")*hace que lo dispuesto en el art. 6 se configure nivel europeo como un mínimo de derecho necesario relativo y, por lo tanto, susceptible de ser mejorado por el derecho de interno de los Estados de la UE, como sucede en el caso español.

Finalmente, criterios de interpretación sociológica avalan la tesis sindical. Como se deduce de la propia Directiva 2019/1158 y ha remarcado la Jurisprudencia de la Sala IV (Ss.TS de 3-12-2019- rec 141/2018- y de 20-1-2.025- rec. 99/2024) el permiso que examinamos, es un permiso mayormente disfrutado por mujeres que es a quién se le atribuye el rol de los cuidados en la sociedad, lo que ha de llevarnos a aplicar en la interpretación de la norma criterios de perspectiva de género, tendentes a garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (art. 4 de la LO 3/2007) que constituye un principio informador del ordenamiento jurídico y que en este caso habrán de llevar a acoger aquella solución que facilite de mayor manera los derechos de conciliación.

Por todo ello estimaremos el primero de los puntos de la demanda.

CUARTO.-En segundo lugar se solicita por los sindicatos actores que se declare nula la práctica patronal de limitar el reconocimiento del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora y que en consecuencia con lo anterior, se declare el derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario de las personas que se contemplan en dicho precepto, requieran el cuidado efectivo de aquéllas.

Los sindicatos actores se remiten al efecto a los pronunciamientos previos de esta Sala, mientras que la empresa pide reconsiderar dicho posicionamiento, sosteniendo que en el permiso por hospitalización no se contempla como hecho causante el reposo posterior, que aparece ligado a un hecho causante diferente cual es la enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización.

Como recientemente hemos señalado en nuestra SAN de 6-2-2.025 - autos391/2016- la posición de esta Sala al respecto de la duración del permiso de cinco días por motivos familiares tras alta hospitalaria y prescripción médica de reposo domiciliario del familiar o conviviente es la expresada en la SAN de fecha 24 de julio de 2024, proc. 157/2024. Señalábamos en dicha resolución lo siguiente:

"[...] *Pues bien, partiendo 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[...]".

Tales razonamientos resultan de plena aplicación al presente supuesto dando respuesta a la argumentación desarrollada por el letrado de las demandadas sin que se aporte criterio alguno que nos haga variar el criterio expresado.

QUINTO.-Por todo lo razonado dictaremos sentencia estimando íntegramente la demanda sindical que con arreglo a los arts. 205 y 206 de la LRJS podrá ser recurrida en casación.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

CON ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA INTERPUESTA CONJUNTAMENTE POR UGT, CCOO Y CSIF FRENTE A RACE ASISTENCIA, S.A., ASEGURACE, S.A., UNION DE AUTOMOVILES CLUBS, S.A., GRUPO EMPRESARIAL RACE, SL declaramos la nulidad de las decisiones o prácticas empresariales de:

- Limitar el permiso retribuido del art. 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año.

- Limitar el reconocimiento del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.

Y, en consecuencia con lo anterior, declaramos:

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

- El derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario de las personas que se contemplan en dicho precepto, requieran el cuidado efectivo de aquéllas.

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 0012 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0012 25, 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