



Roj: **SAN 378/2025 - ECLI:ES:AN:2025:378**

Id Cendoj: **28079240012025100020**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/02/2025**

Nº de Recurso: **391/2024**

Nº de Resolución: **18/2025**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID-SENTENCIA: 00018/2025

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº:18/2025

Fecha de Juicio:04/02/2025

Fecha Sentencia:06/02/2025

Tipo y núm. Procedimiento:CONFLICTOS COLECTIVOS 0000391/2024

Materia:CONFLICTO COLECTIVO

Ponente:D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Demandante/s:FEDERACIÓN SERVICIOS CIUDADANÍA CC.OO.

Demandado/s:HINOJOSA PACKAGING S.L., ASOC. ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE ENVASES Y EMBALAJES DE CARTON ONDULADO (AFCO), FEDERACION DE GREMIOS DE EDITORES DE ESPAÑA (FGEE), FEDERACION EMPRESARIAL DE INDUSTRIAS GRAFICAS DE ESPAÑA (FEIGRAF)

Partes Interesadas:UGT-FICA, CSIF

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 2024 0000393

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000391 /2024

Procedimiento de origen: /



Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

SENTENCIA 18/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

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

D^a. ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a seis de febrero 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 0000391/2024 seguido por demanda de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA CC.OO. (letrado D. Juan Manuel Gómez Moreno) contra HINOJOSA PACKAGING S.L. (letrada D^a. Alicia Moro Valentín-Gamazo), ASOC. ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE ENVASES Y EMBALAJES DE CARTON ONDULADO AFCO (letrada D^a. Alicia Moro Valentín-Gamazo), FEDERACION DE GREMIOS DE EDITORES DE ESPAÑA FGEE (letrada D^a M^a del Rosario Trasobares Almagro), FEDERACION EMPRESARIAL DE INDUSTRIAS GRAFICAS DE ESPAÑA FEIGRAF (letrado D. Salvador Alcolea Martínez), CSIF (letrada D^a M^a Lourdes Herrezuela Sánchez), UGT-FICA (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr/a. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-El 2 de diciembre de 2024 fue interpuesta demanda de Conflicto Colectivo por la representación letrada de la FEDERACIÓN SERVICIOS CIUDADANÍA CC.OO. (en adelante CCOO) frente a la empresa HINOJOSA PACKAGING S.L.

SEGUNDO.-En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia por la que *"se reconozca el derecho de las personas trabajadoras de la empresa a disfrutar la totalidad del permiso de cinco días por intervención por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, si tras el alta hospitalaria no se han agotado dichos cinco días y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente"*.

TERCERO.-Por Diligencia de Ordenación de 3 de diciembre de 2024 se requirió a la demandante para que en el plazo de cuatro días indicase las localidades en las que se encuentran los centros de trabajo a los que afecta el conflicto. Mediante escrito presentado en fecha 5 de diciembre de 2024 la parte demandante indicó que la empresa demandada dispone de dos sedes principales, una en Cataluña y otra en la Comunidad Valenciana, y plantas en Girona, Córdoba, Guadalajara, Valladolid y Vigo.

CUARTO.-Por Providencia de 5 de diciembre de 2024 se otorgó a la parte demandante un plazo de cuatro días para ampliar la demanda contra la patronal del sector. Mediante escrito presentado el 14 de diciembre de 2024 se amplió la demanda frente a la Asociación Española de Fabricantes de Envases y Embalajes de Cartón Ondulado (AFCO), la Federación de Gremios de Editores de España (FGEE) y la Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España (FEIGRAF).

QUINTO.-La demanda fue admitida a trámite por Decreto de fecha 16 de septiembre de 2024. Se citó a las partes a los actos de conciliación y juicio para el 4 de febrero de 2025. 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 *la empresa demandada no reconoce el permiso retribuido establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores*



cuando, tras el alta hospitalaria, el familiar o persona afectada y de la que deriva el derecho, sigue en reposo domiciliario y requiriendo ayuda por lo tanto para su recuperación. Se añade que la empresa ha trasladado a la representación sindical una interpretación del permiso recogido en el artículo 8.5.1.b) del Convenio radicalmente contraria a la efectuada para ese tipo de permiso por esta Sala en Sentencia nº 101/2024, de 24 de julio de 2024.

2.- El sindicato CSIF se adhirió a la demanda.

3.- La representación de la empresa demandada se opuso a la demanda e interesó su desestimación. Se alega, en primer lugar, la excepción de falta de competencia territorial de esta Sala para el conocimiento de la demanda. Y ello toda vez se afirma que se están cuestionando únicamente denegaciones de permisos en el centro de trabajo de Xàtiva (Valencia). Se añade, como segunda excepción procesal, la de inadecuación de procedimiento por inexistencia de un verdadero conflicto colectivo. Así, se sostiene que nos encontraríamos ante un conflicto plural, al afectar únicamente no a un colectivo indeterminado sino a determinados trabajadores a los que se les habría denegado el permiso en un único centro de trabajo.

En relación al fondo del asunto se mantiene que el precepto del Convenio colectivo al que se refiere la demanda es fruto de la negociación de las partes, que el mismo dispone de una redacción diferente al examinado por esta Sala en otros asuntos y que se estableció una mejora consistente en que los trabajadores podían distribuir su permiso de forma discontinua. En todo caso se señala que, de conformidad con la Directiva 2019/1158, el reposo domiciliario no conlleva necesariamente el cuidado del familiar y que, por ello, el Suplico de la demanda, tal y como está redactado, no podría ser estimado. Se incide en el hecho de que resulta necesario que el solicitante acredite su condición de cuidador y que si el legislador hubiera querido que el permiso se reconociera en los supuestos en los que exista previa hospitalización y posterior reposo así lo habría establecido de forma expresa.

La representación de la empresa también lo es de Asociación Española de Fabricantes de Envases y Embalajes de Cartón Ondulado (AFCO), alegando esta última la excepción de falta de legitimación pasiva, al haber sido llamada al procedimiento únicamente en su condición de interesada.

4.- La representación de la Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España (FEIGRAF) también se opuso a la demanda. Señala dicha parte, en relación a la interpretación del permiso en cuestión, que no cabe extender el reposo domiciliario a las situaciones en las que ya ha terminado la hospitalización. Subsidiariamente se sostiene que no todo reposo domiciliario ha de generar el permiso pues ello constituiría una interpretación extensiva que generaría situaciones de abuso de derecho. Se requiere, por ello, la necesidad de cuidados familiares. Y se indica, por último, que si se compartiera la posición del sindicato demandante se estaría perpetuando el machismo, al reconocerse mayoritariamente a las mujeres un mayor número de días para disfrutar de aquel permiso por cuidados.

5.- La representación de la Federación de Gremios de Editores de España (FGEE) se opuso igualmente a la demanda, adhiriéndose a los argumentos del resto de las codemandadas y, en particular, a la excepción de falta de legitimación pasiva, al tratarse de un mero conflicto de empresa. Se sostiene, en relación al fondo del asunto, que la versión negociada del Convenio fue revisada tras la devolución por parte de la Autoridad laboral y que en ningún momento de la negociación se puso de manifiesto la necesidad de modificar la cuestión relativa al reposo domiciliario. Tal cuestión, se afirma, habría ser objeto, en su caso, de negociación colectiva. Se añade que si el legislador hubiera querido extender el permiso a los casos de existencia de reposo domiciliario tras una situación de hospitalización así lo habría señalado de forma expresa. Por último, de forma subsidiaria, se sostiene que dado el carácter finalista de este tipo de permisos habría de exigirse, para su reconocimiento y concesión, el reconocimiento y justificación de la condición de cuidador y que si decae la situación antes del transcurso de 5 días (por alta o finalización de la situación de reposo) se deje el permiso sin efecto.

Se dio traslado a la demandante para que contestara a las excepciones planteadas, solicitando dicha parte su desestimación. De este modo, se indicó que lo que se cuestiona en el conflicto es el criterio utilizado por la empresa al respecto del reconocimiento del permiso en cuestión; que se ha aportado acta de la Comisión Mixta recogiendo tal criterio y que es el mismo que la empresa utiliza en los distintos centros de trabajo del territorio nacional. Y, al tratarse de un criterio empresarial uniforme, se niega que nos encontremos ante un conflicto plural, por lo que afirma la adecuación del presente procedimiento para la resolución del asunto. Por último, en cuanto a la falta de legitimación pasiva, se somete la parte al criterio de Sala, señalando que nada tiene que objetar en caso de estimación toda vez la llamada a la patronal se efectuó a requerimiento del órgano judicial.

SEXTO.-De conformidad con el art. 85.4 LRJS los hechos conformes y los controvertidos fueron los siguientes:

Hechos pacíficos: En la negociación del convenio, para solventar el requerimiento a la autoridad laboral, se puso encima de la mesa de negociación el supuesto del reposo domiciliario.



Hechos controvertidos: todos los permisos que se han solicitado y denegado han sido en Xàtiva.

Tras recibirse el pleito a prueba se propuso y admitió prueba documental (reconocida por ambas partes) y prueba testifical propuesta por la empresa demandada. Emitidas las conclusiones, los autos quedaron concluidos para dictar sentencia.

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

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-El presente conflicto colectivo afecta a las personas trabajadoras de la empresa HINOJOSA PACKAGING S.L, que aplica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE nº 245, de 13 de octubre de 2023).

SEGUNDO.-En fecha 1 de septiembre de 2023 el Ministerio de Trabajo y Economía Social puso de manifiesto a las partes negociadoras del citado Convenio la necesidad de revisar y corregir el artículo 8.5.1 del Convenio, letras a), b) y c), para su adecuación a la normativa laboral vigente (descriptor nº 45).

TERCERO.-La Comisión Mixta del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, reunida en Madrid, el día 18 de septiembre de 2024, con acta aprobada el 14 de octubre de 2024, adoptó el siguiente acuerdo en respuesta a la consulta registrada con el número 14/24 (descriptor nº 3):

"CONSULTA 14/24. Permisos retribuidos.

La representación empresarial manifiesta que el redactado del convenio en su artículo 8.5.1.b) regula el permiso retribuido de cinco días en el supuesto de hospitalización, por tanto la finalización del supuesto de hecho comporta la finalización del permiso.

La representación sindical mantiene que, efectivamente el alta hospitalaria no conlleva el alta médica, por lo que si el pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, le han dado únicamente el alta hospitalaria con indicación de reposo domiciliario, el permiso retribuido regulado en el apartado b) del artículo 8.5.1 es de obligada aplicación".

CUARTO.-La empresa remitió al Comité de Empresa del centro de Pacs del Penedés (Barcelona) comunicación de fecha 4 de septiembre de 2024 con el siguiente contenido (descriptor nº 4):

"En relación con su escrito de 30 de julio le informamos que hemos realizado la consulta sobre la interpretación del artículo 8.5.1.b del convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares a la representación empresarial de la comisión mixta, y su respuesta coincide con la de la empresa. Es decir el permiso de cinco días por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que regula el convenio ha de aplicarse tal como se ha establecido en el convenio colectivo en el apartado 8.5.4, es decir, que se inicia el primer día hábil siguiente a la fecha en que se produzca la situación que lo origine y se extiende hasta un máximo de cinco días mientras perdure el hecho causante que lo originó, en este caso la hospitalización. Por tanto, si finaliza la hospitalización, finaliza el permiso. Es así porque la literalidad del precepto del convenio solo puede ceder ante la evidencia de que se haya perseguido acordar algo distinto, sin que sea posible una interpretación que rebase los propios términos de lo pactado. Y en el caso de nuestro convenio colectivo, los negociadores han establecido expresamente la exigencia vinculada al disfrute hasta su duración máxima en el mantenimiento de la causa que lo originó, por tanto, en este sector los negociadores si han querido incluir la referencia expresa a la necesidad de acreditar el mantenimiento de la situación de la hospitalización una vez que la misma se ha producido a los efectos de mantener el derecho al disfrute de los 5 días que reconoce, sin establecer ninguna otra referencia en el convenio que permita su mantenimiento cuando se produce la finalización de la causa que lo originó".

QUINTO.-Mediante escrito fechado el 17 de junio de 2024 la empresa HINOJOSA PACKAGING S.L comunicó al Delegado Sindical de CCOO haciendo constar lo siguiente (descriptor nº 7):

- El permiso por hospitalización y el permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, atiende a dos hechos causantes distintos. Son dos permisos distintos.



- En ambos casos se podrá disfrutar del permiso mientras perdure la causa que la originó, o bien la hospitalización, o bien la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Con una duración máxima en todo caso de hasta 5 días, siempre que esté debidamente justificado.

- El permiso por reposo domiciliario solo está previsto para los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización.

;

SEXTO.-A fecha 16 de enero de 2025 constan en la empresa HINOJOSA PACKAGING S.L un total de 5 solicitudes de trabajadores interesando el reconocimiento del permiso por hospitalización de familiares, habiéndose concedido el permiso completo en algunos casos y en otros no, en función de las circunstancias de cada trabajador (descriptor nº 52 y testifical de doña Inés).

SÉPTIMO.-Que con fecha 29 de noviembre de 2024 se celebró acto de mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) con el resultado de acta de desacuerdo (descriptor nº 2).

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.-El sindicato CCOO interpone demanda de conflicto colectivo en la que reclama, al amparo de lo previsto en el artículo 37.3.b) ET y artículo 8.5.1.b) del Convenio de aplicación, que la empresa demandada, HINOJOSA PACKAGING S.L, reconozca el derecho de las personas trabajadoras de tal empresa 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.

Frente a tal pretensión se alega por la empresa demandada, en primer lugar, la excepción de falta de competencia territorial. La misma, sin embargo, no puede ser apreciada. El art. 8.1 LRJS atribuye a la sala de lo Social de la Audiencia Nacional la competencia para el conocimiento de los procesos sobre conflicto colectivo (art.2 letra g) cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma. En el presente supuesto no se discute que la empresa disponga de diversos centros de trabajo (en el escrito de aclaración presentado por la demandante en fecha 5 de diciembre de 2024 se afirmaba que existían dos centros principales en Cataluña y la Comunidad Valenciana, y plantas en Girona, Córdoba, Guadalajara, Valladolid y Vigo). Y aunque la empresa afirma que las peticiones de permiso por cuidados de familiares se han presentado únicamente en el centro de Xàtiva lo cierto es que de la documentación presentada por la demandante resulta un criterio general aplicable a la totalidad de los centros de la empresa. Esto es, lo que cuestiona la demandante es una práctica empresarial uniforme que tiene reflejo expreso, además, en respuesta expresa remitida al Comité de Empresa del centro de Pacs del Penedés (Barcelona), con base en una decisión adoptado en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo Estatal y comunicada al Delegado Sindical de CCOO. No cabe afirmar, por ello, que aquel criterio general tenga su reflejo únicamente en un determinado centro de trabajo sino que es muestra de un criterio empresarial unitario de aplicación a todos sus centros. De ahí que deba afirmarse la competencia de esta Sala para el conocimiento del asunto.

Directamente relacionado con la anterior excepción está la excepción de inadecuación de procedimiento por inexistencia de un verdadero conflicto colectivo y al considerar la empresa demandada que nos encontramos ante un conflicto plural. Recordemos en este punto que, conforme a STS de 21-5-2024, rec.184/2022, "la clave para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y uno colectivo no reside, ni ha residido nunca, en el número de sujetos que quedan afectados por la controversia. Por el contrario, la diferencia entre unos y otros se ha venido situando en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual -cuando el afectado era un trabajador- o bien ante un conflicto plural -cuando los afectados individualmente eran varios trabajadores-; en cambio, si como afirmaba el art. 151.1 LPL -y reitera el art. 153.1

LRJS -, el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados.

Junto a la existencia de un grupo genérico de trabajadores, que aquí no se discute, la existencia de un verdadero conflicto colectivo requiere la simultánea concurrencia del llamado elemento objetivo, manifestado en el art. 153.1 LRJS por la exigencia de que las demandas afecten a "intereses generales" del grupo genérico de trabajadores. La clave que resulta decisiva y determinante para diferenciar cuando estamos ante un conflicto colectivo y cuando ante un conflicto plural o individual consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda.

Así, nuestra jurisprudencia ha reiterado que las pretensiones que excedan de la declaración del alcance de un precepto, y cuya resolución exija, además, una valoración de circunstancias particulares para distintos miembros del grupo de trabajadores, deben encauzarse por la vía del proceso ordinario, y no por la vía del proceso de conflicto colectivo, pues no se da entonces el elemento objetivo de este proceso especial de afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares (entre otras, SSTS de 18 de noviembre de 1992, Rec. 2629/1991 ; de 4 de marzo de 1998, Rec. 2969/1997 ; de 4 de octubre de 2016, Rec. 232/2015 ; de 6 de octubre de 2016, Rcd.269/2015 y de 23 de noviembre de 2016, Rec. 285/2015).

En el caso de autos, existe un conflicto real y actual que afecta a la totalidad de las personas trabajadoras de HINOJOSA PACKAGING S.L y dado el criterio sostenido por la mismo en relación al permiso por cuidado de familiares recogido en el artículo 8.5.1.b) del Convenio de aplicación. Cuestión distinta es que, con independencia del presente conflicto, puedan los trabajadores a los que se hubiera denegado el citado permiso iniciar acciones individuales en reclamación de su derecho. Ahora bien, ello no descarta la presencia del conflicto real y actual que ahora se niega por la empresa demandada. El procedimiento es, por tanto, el adecuado y la acción de conflicto colectivo correcta.

CUARTO.-Desestimadas ambas pretensiones es preciso dar respuesta al 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella".

El artículo 8.5 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares recoge lo siguiente:

"Artículo 8.5 Ausencias justificadas.

8.5.1 Ausencias con derecho a retribución. Plazos y motivos.

En las situaciones de permisos retribuidos previstos en este artículo, el salario es el habitual que percibiría el trabajador o trabajadora, si hubiera acudido a su puesto de trabajo.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

(...)

b) Cinco días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las

anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico.

(...)

8.5.4 Fecha de disfrute.

En los supuestos de los apartados b), c) y k) del artículo 8.5.1 el permiso retribuido comenzará a disfrutarse primer día hábil, según el calendario de la persona trabajadora, siguiente a la fecha en que se produzca la situación que la origine.

En el supuesto de que la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, se computará ese día si no hubiese realizado el 50 % de su jornada laboral, no computándose en el supuesto de haber realizado más del 50 % de la jornada laboral, dándose por completa la de ese día.

En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso de la licencia mientras perdure la situación que la originó, pudiéndose tomar los días de forma continua o alterna".

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 concurren 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 documental- 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 manifiesto 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 transformar 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 sí 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 sí 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. Esto es, el permiso de cinco días por hospitalización de parientes no puede ser interpretado en términos restrictivos, haciendo depender el mismo únicamente de la existencia de efectiva hospitalización y obviando la prescripción médica de reposo domiciliario. Hemos de compartir, por ello, la interpretación contenida en la demanda; sin que tal interpretación se vea afectada por el tenor literal del art.8.5.4 en lo relativo a la fecha de disfrute, por cuanto lo pactado en Convenio colectivo no puede afectar a una norma de derecho mínimo necesario como la contenida en el art.37.3 ET.

QUINTO.-Con independencia de que las asociaciones patronales del sector hayan sido citadas en calidad de interesadas, lo que determina su falta de legitimación pasiva en el presente procedimiento, se ha de dar respuesta a la pretensión subsidiaria esgrimida tanto por la Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España (FEIGRAF) como por la Federación de Gremios de Editores de España (FGEE). Señalan ambas que la interpretación pretendida en demanda podría generar situaciones de abuso de derecho. Tal cuestión, sin embargo, ya ha sido examinada por esta Sala en SAN de 31 de enero de 2025, procedimiento de Conflicto Colectivo 378/2024. Declarábamos en tal resolución "[...] la nulidad de la práctica empresarial consistente en exigir respecto del cónyuge, pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho), cualquier requisito adicional distinto al de la relación de parentesco y la justificación del hecho causante, como hace la empresa (...) Por lo tanto, estimaremos la demandada, sin que sea óbice a tal conclusión el hecho referido por la demandada relativo a un posible uso abusivo o fraudulento del permiso por parte de los trabajadores que lo solicitan como se denuncia por la empresa, toda vez que ni el fraude ni el abuso de derecho se pueden presumir, como hace la empresa, sin perjuicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le otorga a la misma para responder ante eventuales conductas abusivas o fraudulentas por parte de los trabajadores".

La aplicación de las consideraciones expuestas nos ha de llevar a estimar la pretensión contenida en la demanda.

SEXTO.-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

Previo desestimación de las excepciones de falta de competencia territorial e inadecuación de procedimiento y estimación de la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por la Asociación Española de Fabricantes de Envases y Embalajes de Cartón Ondulado (AFCO), la Federación de Gremios de Editores de España (FGEE) y la Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España (FEIGRAF), **estimamos** la demanda interpuesta por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., a la que se adhiere el sindicato CSIF, contra la empresa HINOJOSA PACKAGING S.L.

Declaramos el derecho de las personas trabajadoras de la empresa HINOJOSA PACKAGING S.L a disfrutar de 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 0391 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0391 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.