



Roj: **STSJ AND 15385/2024 - ECLI:ES:TSJAND:2024:15385**

Id Cendoj: **29067340012024101466**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Málaga**

Sección: **1**

Fecha: **21/10/2024**

Nº de Recurso: **13/2024**

Nº de Resolución: **1561/2024**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **FRANCISCO JAVIER VELA TORRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MÁLAGA

N.I.G.: 2906734420240000083.

Procedimiento: Conflicto colectivo 13/2024. Negociado: VE

Materia: Materias laborales colectivas

De: COFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA (CCOO-A), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT-ANDALUCÍA, CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF-F), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT)

Abogado/a: JOSEFA REGUERA ANGULO, MARIA ISABEL PEREZ MARCHANTE y ROCIO PELLICER IBASETA

Contra: FUNDACIÓN PUBLICA ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM)

Abogado/a: MARTA TORNE SUAREZ

ILTMO. SR. D. MANUEL MARTIN HERNANDEZ CARRILLO, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. JOSE LUIS BARRAGAN MORALES,

ILTMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES

En la ciudad de Málaga a veintiuno de octubre de dos mil veinticuatro.

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente:

SENTENCIA 1561/24

En la demanda interpuesta por COFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA (CCOO-A), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT-ANDALUCÍA, CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF-F), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), contra FUNDACIÓN PUBLICA ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FAISEM) ha sido ponente el **Ilmo./Iltma Sr. /Sra D./ FRANCISCO JAVIER VELA TORRES**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: En fecha 24 de junio de 2024 tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía demanda de conflicto colectivo interpuesta por la representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras



de Andalucía contra la empresa Fundación Pública Andaluza Para La Integración Social De Personas Con Enfermedad Mental (FAISEM), Unión General de Trabajadores, Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios, Unión Sindical Obrera y Central General de Trabajadores; siendo repartida dicha demanda a esta Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

SEGUNDO: Por decreto de fecha 4 de julio de 2024 se acordó admitir a trámite la demanda y señalándose como fecha para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 16 de octubre de 2024 a las 12 horas.

TERCERO: Que con fecha 16 de octubre de 2024 se celebró el intento de acto de conciliación entre las partes, sin que fuese posible llegar a ningún acuerdo. Inmediatamente después se celebró el acto del juicio, compareciendo la demandante Comisiones Obreras de Andalucía, representada por la letrada Doña Josefa Reguera Angulo; FAISEM, representada por la letrada Doña Marta Torne Suárez; Unión General de Trabajadores, representada por la letrada Doña María Isabel Pérez Marchante y Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios, representada por la letrada Doña Carmen Mancha Pellicer. No comparecieron la Unión Sindical Obrera y la Central General de Trabajadores, a pesar de estar citados en legal forma. En dicho acto del juicio los comparecientes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, practicándose las pruebas propuestas y admitidas, consistentes en la prueba documental que consta unida a las actuaciones.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada FAISEM, la cual tiene centros de trabajo en todas las provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

SEGUNDO: La parte demandante concretó en el acto del juicio que el objeto del presente conflicto colectivo radicaba en determinar el derecho de los trabajadores de la empresa demandada a disfrutar el permiso retribuido que establece el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores en días laborables, debiendo justificarse la concurrencia de la causa únicamente al inicio del mismo, sin tener que acreditar dicha concurrencia durante todos y cada uno de los días en que se disfrute el permiso.

TERCERO: La empresa demandada concede el disfrute del referido permiso durante cinco días laborables, previa solicitud y justificación de la concurrencia de la causa al inicio del mismo. Únicamente requiere la justificación de que la causa sigue concurriendo en aquellos casos en que el disfrute del permiso ha quedado interrumpido durante los días no laborables, supuesto en que exige al trabajador que acredite que sigue concurriendo la causa justificativa al reiniciarse el disfrute del permiso durante los días laborables.

CUARTO: Que la cuestión objeto del presente procedimiento de conflicto colectivo se ha sometido a conocimiento de la Comisión paritaria del convenio, sin que se haya llegado a acuerdo en la reunión celebrada el 20 de marzo de 2024.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: Los anteriores hechos probados han quedado acreditados por el contenido de la prueba documental obrante en las actuaciones, sin que, por otra parte, exista discrepancia entre las partes acerca de los hechos, encontrándonos ante una cuestión estrictamente jurídica acerca del alcance del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente la discrepancia radica en que mientras el sindicato demandante considera que basta la justificación inicial de la concurrencia de la causa cuando se comienza a disfrutar el permiso regulado en el indicado precepto legal, la empresa demandada sostiene que, en aquellos casos en que el permiso no se disfruta de una manera continuada por la existencia de días no laborables, debe justificarse al reinicio del disfrute del permiso que continúa concurriendo la causa que dio lugar a su concesión.

El artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores establece que la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante cinco días por accidente o enfermedad grave, 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. Del tenor literal del precepto se desprende que el disfrute del referido permiso de cinco días se condiciona a que la persona trabajadora lo solicite previamente y acredite la concurrencia de la causa. Pues bien, si se condiciona la concesión del permiso a la justificación de la causa, es evidente que nos encontramos ante un permiso retribuido causal o finalista, en el que el trabajador se encuentra obligado a justificar la concurrencia de los supuestos causales previstos en la norma legal, por lo que, a sensu contrario, puede afirmarse que no existe derecho al permiso si no concurre causa que justifique su concesión. Precisamente por ello, debe concluirse



que la persona trabajadora tiene derecho a agotar los cinco días de permiso mientras acredite la concurrencia de causa mediante la correspondiente justificación, de forma que si las necesidades de atención al familiar tan sólo requieren de la disponibilidad de, por ejemplo, tres días laborables, los cuales no necesariamente han de disfrutarse de forma continuada, la interpretación más lógica, razonable y coherente es que la persona empleada pueda disfrutar únicamente de estos tres días de permiso retribuido y no de cinco, pues en los dos días de exceso no concurre la causa que justifique la ausencia del puesto de trabajo. Sostener la tesis contraria supone ignorar o eludir la regla de causalidad que rige en este permiso retribuido.

La causalidad o carácter finalista de este permiso se ha mantenido y reiterado por la jurisprudencia unificada, la cual ha señalado que nos encontramos ante un permiso retribuido de carácter finalista, cuyo objeto es atender a las situaciones de necesidad, a la necesidad de conciliar la vida profesional y familiar y al cumplimiento de determinados deberes, por lo que únicamente tiene sentido si sirve para atender a la causa que lo permite, de ahí que se exija una cierta inmediatez entre la necesidad que cubre el permiso y el efectivo disfrute del mismo, por lo que el mismo podrá disfrutarse hasta el máximo legal de los cinco días laborables siempre y cuando siga concurriendo la necesidad de atención al familiar accidentado o enfermo, independientemente de que el mismo continúe o no hospitalizado. Este carácter causal o finalista del permiso ha llevado a la jurisprudencia unificada señalar que el mismo no puede estar destinado a holganza, viajes o asuntos propios del trabajador, circunstancias todas ellas ajenas a la causa o finalidad del permiso, pues ello podría constituir un claro fraude de ley o abuso de derecho merecedores del correspondiente reproche empresarial (en este sentido, sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2018, 17 de marzo de 2020 y 14 de enero de 2021).

La aplicación de lo antes expuesto al supuesto de autos nos lleva a desestimar la pretensión finalmente formulada por la actora en el acto del juicio, pues ello significa desvincular el disfrute de la duración máxima del permiso de la causa que lo justifica, ya que aunque es cierto que, conforme a la doctrina jurisprudencial aludida, la causa que da razón de ser al permiso retribuido debe ser entendida en sentido expansivo y flexible, ello no es óbice para que el trabajador deba justificar la concurrencia de la causa durante todo el período de duración de disfrute del permiso, máxime en los supuestos como el presente caso en que dicha justificación únicamente se exige por la empresa cuando el disfrute se haya visto interrumpido durante los días no laborables, exigiéndose la justificación al reinicio de la actividad tras la finalización de dichos días no laborables. Por todo ello y conforme a la doctrina jurisprudencial antes descrita, debe desestimarse la pretensión de la parte actora verbalizada en el acto del juicio por cuanto el tiempo de prolongación del permiso se encuentra vinculado a la concurrencia de causa legal que lo justifique, por lo que ningún precepto legal ha infringido la empresa demandada al exigir a los trabajadores que acrediten la continuidad de la concurrencia de la causa que ha justificado el permiso al reiniciar la actividad laboral tras la finalización de los días no laborables.

FALLAMOS

Que debemos **desestimar y desestimamos** la demanda sobre conflicto colectivo planteada por la representación de Comisiones Obreras de Andalucía contra FAISEM, Unión General de Trabajadores, Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios, Unión Sindical Obrera y Central General de Trabajadores, absolviendo a los demandados de las pretensiones deducidas en la demanda.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de esta resolución.

Así por esta 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 tutela 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."