

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 131/2025, de 6 de octubre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 219/2025

SUMARIO:

Permiso de 5 días por intervención quirúrgica de pariente sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Determinación de si debe ser de 5 días en cualquier caso o depende del tiempo que establezca el facultativo. El artículo 37.3 del ET dispone 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 (...)». Y a continuación reconoce el permiso de cinco días que ahora analizamos. Si ello es así, la expresión «y por el tiempo siguiente» no deja lugar a dudas: el legislador ha previsto expresamente que la situación de permiso recogida en su apartado b) exige una protección con cinco días de permiso, ni más ni menos. Si hubiese querido limitar su duración a un periodo inferior, expresamente lo hubiera previsto, sin que el precepto incorpore una dicción como «hasta cinco días» u otra similar que permita reducir el permiso a un periodo inferior. Tampoco podría ampliarse la duración del permiso a una extensión mayor, caso de considerarse que la causa del mismo continúa vigente, pues la dicción es taxativa: cinco días. No hay que olvidar que una intervención quirúrgica sin hospitalización, dada su menor entidad o gravedad, sí lleva aparejada un reposo domiciliario, el necesario para la recuperación del paciente, lo que pudiera equivaler al ingreso hospitalario en caso de una cirugía mayor. Ahora bien, el hecho de que se prescriban determinados días de reposo, no quiere decir que necesariamente tras su conclusión (aun cuando el plazo sea menor a cinco días), se haya producido el alta y curación del paciente, pues el reposo domiciliario va más allá de las obligaciones de prestar servicios retribuidos, y se extiende a otras actividades que son distintas de la actividad laboral. Puede que el reposo no continúe pero que la recuperación tampoco se haya producido plenamente. Lo que no cabe es colocar en el mismo plano la terminación del reposo con el alta médica, ni presuponer que el fin del reposo implica la reincorporación del familiar a su actividad laboral. Es cierto que el artículo 37.3 b) del ET recoge distintos supuestos, pero también lo es que no distingue situación diferenciada alguna dependiendo de la gravedad de la situación o de la mayor o menor duración del cuidado. Se reconocen sin excepción cinco días para todos los supuestos allí recogidos. Aunque no se considera descabellado o irracional el argumento aducido por la empresa de que, terminado el reposo domiciliario, caso de producirse la incorporación al trabajo, continúe el permiso del familiar encargado de prestar cuidados, la voluntad del legislador es clara respecto a la duración del permiso, por lo que, en caso de producirse situaciones de fraude, el mismo habrá de acreditarse para adoptar las medidas que en su caso convengan. A juicio de la Sala, la problemática del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares que precise reposo domiciliario pudiera situarse más bien en una cuestión de justificación a posteriori. Pero no procede limitar su duración con carácter anticipado, aventurando un uso indebido o fraudulento del permiso reconocido que, a priori, no parece respaldado por la voluntad del legislador, que presume la necesidad de reconocer los cinco días de permiso en el supuesto analizado. En consecuencia, se ha de estimar la demanda y reconocer el derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar cuando requiera reposo domiciliario.

Síguenos en...

PONENTE:

Doña Ana Sancho Aranzasti.

SENTENCIA

AUDIENCIA NACIONAL
Sala de lo Social
Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO
SENTENCIA N^o: 131/2025
Fecha de Juicio: 24/09/2025
Fecha Sentencia: 06/10/2025
Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000219/2025
Materia: CONFLICTO COLECTIVO
Ponente: D^a ANA SANCHO ARANZASTI
Demandante/s: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Demandado/s: UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SAU
Partes interesadas: FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE CCOO (CCOO),
FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT (UGT), TRABAJADORES UNIDOS
SINDICALMENTE INDEPENDIENTES (TU-SI), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE
FUNCIONARIOS (CSI-F), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI), UNIÓN SINDICAL
OBRERA (USO), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA)
Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA
AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
-PASEO DE LA CASTELLANA N^o 14 6^a PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA)
MADRID
Tfno: 914007258/914007256
Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es
Equipo/usuario: SLI
NIG: 28079 24 4 2025 0000219
Modelo: ANS105 SENTENCIA
CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000219 /2025
Procedimiento de origen: /
Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a ANA SANCHO ARANZASTI
SENTENCIA 131/2025
ILMO/A. SR./SRA. PRESIDENTE:
D. RAMÓN GALLO LLANOS
ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
D^a ANA SANCHO ARANZASTI
D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a seis de octubre 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 0000219/2025 seguido por demanda
de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO CGT (letrada D^a Clara Martínez-Piron
Mancha) contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SAU (letrada D^a Gracia María Mateos
Ruiz), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE CCOO (letrada D^a María Ángeles Soto
Granados), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT (letrado D. José Félix Pinilla
Porlan), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSI-F (letrada D^a
María Lourdes Herrezuelo Sánchez), UNIÓN SINDICAL OBRERA USO (letrada D^a Iciar

Síguenos en...

González Giménez), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA CIGA (letrada D^a Camila Maiten Mariqueo Díaz), SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES TU-SI (letrado D. Javier García Mateo), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS CSI (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D^a ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

-El 27-6-2025 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo (CGT) frente a Unísono Soluciones de Negocio S.A.U (en adelante Unísono), interesando que fueran citados como interesados la Federación Estatal de Comisiones Obreras (CCOO), la Federación Estatal de Servicios de UGT, Sindicato de Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TU-SI), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), Unión Sindical Obrera (USO) y Confederación Intersindical Galega (CIGA). En la demanda, tras exponerse los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían se suplicaba se dictase sentencia por la que se declarase:

- El incumplimiento por parte de la empresa de lo establecido en la legislación vigente en cuanto al permiso retribuido de 5 días y del acuerdo de fecha 21 de febrero, 16 y 17 de julio de 2008.

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar íntegramente del permiso de 5 días por intervención quirúrgica cuando requiera reposo domiciliario en los términos establecidos por la legislación vigente.

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de los mismos sin que por parte de la empresa pueda exigirse requisitos no establecidos por la norma, como la prueba de la continuidad del reposo domiciliario en los casos de intervención quirúrgica.

- Que el acuerdo de entre la RLPT y la empresa por el cual se establecía el disfrute de los días de permiso de forma alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el hecho causante y ello sin que sea necesario acreditar que el mismo sigue vigente en el momento de disfrute, continúa siendo de aplicación a los actuales 5 días de permiso o, subsidiariamente, que lo al menos para 3 de los 5 días concedidos en la actualidad para dichos supuestos.

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda por decreto de 30-6-2025, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el 24-9-2025. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- CGT ratificó la demanda. A su entender, es contrario a derecho limitar el permiso del art. 37.3 ET en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario, reducir a los días que conste en el parte de reposo. Se desconoce el acuerdo existente en la empresa con la RLT para disfrutar el permiso en los 15 días siguientes, sin exigir que el hecho causante continúe el disfrute.

En caso de reposo domiciliario, el parte no puede servir para disminuir los días de permiso y el acuerdo con la RLT debe seguir vigente y subsidiariamente, para esos tres días reconocidos en el acuerdo. Los partes de reposo no son instrumentos que puedan modular el permiso y además no forman parte del proceso de IT y no pueden ir más allá de las 72 horas. Por ende, no pueden limitar los permisos.

Los acuerdos con la RLT permiten dentro de los 15 días con preaviso y justificación, disfrutar del permiso sin exigir que el hecho causante siga vigente en la fecha de disfrute, bien de forma continuada o alternativa. No se exige que el hecho causante esté vigente. Por ende el pacto, se proyecta sobre esos 5 días de permiso actual.

2.- UGT se adhirió a la demanda. El disfrute de forma alternativa es fruto de los acuerdos y se vino aplicando a los centros de Valencia y Barcelona. Entiende el letrado que la

Síguenos en...



mejora legal no puede dejar sin efecto el pacto que existe en la empresa. Y que en todo caso, en cuanto a la pretensión subsidiaria, debe permanecer como mínimo los 3 días reconocidos, o incluso extenderse a los 5 días actuales.

3.- CCOO y CIGA se adhirieron a la demanda.

4.- USO se adhirió a la demanda y añadió que los 5 días de permiso deben ser hábiles. El alta hospitalaria no enerva el permiso. No se pueden exigir mayores requisitos. Acuerdo en la empresa: las normas de interpretación son claras. El permiso se puede disfrutar en los 15 días siguientes.

5.- TUSI se adhirió a la demanda. La empresa ha utilizado la mejora de la reforma legal para dejar sin efecto los acuerdos.

6.- CSIF se adhirió también a la demanda.

7.- La empresa se opuso a la demanda alegando que de las alegaciones de la parte actora se desprende una variación sustancial de la misma. El motivo por el que no se puede tomar en consideración los días de permiso por ser el parte de reposo un documento inhábil a tal fin es una alegación que no se contiene en el escrito de demanda. Se opuso no obstante a dicha alegación, pues la norma no exige como se ha de documentar el reposo domiciliario. Respecto a los hechos de la demanda alegó:

Primero: conforme, afecta a toda la empresa, sedes de la empresa, cc aplicable y actividad de la empresa.

Segundo: disconforme con la pretensión. Que el permiso de 5 días se restringe en caso de intervención con reposo domiciliario de familiar. Se dice que se limita el permiso a los días que se dice de reposo por el médico, debiendo reconocerse 5 días necesariamente.

Tercero: regulación permiso en el convenio aplicable, conforme. Ampliación a 5 días, tampoco disconforme. Sentencia Sala anulando los días naturales: conforme. Disconformidad con los acuerdos con la RLT.

Se dice que los acuerdos, que no se niegan que se firmaran en el año 2008 pero todos ellos no son iguales, sino que son parecidos. Mejoran la regulación en su momento del convenio del año 2008, por el que se decía que el permiso era de 3 días, y el convenio ya decía que ese permiso se podía disfrutar de forma continuada y en los 10 días siguientes. Los acuerdos mejoran que se amplíe el periodo a 15 días, de forma continuada o alterna y que esa forma de disfrute alterna no exige acreditar que en el momento en que se disfruta, sigue vigente la causa. Esto es lo común de los acuerdos. El acuerdo de Madrid se firma con CGT y está condicionado a la validez por el comité. El de Vigo y Gijón, se firman con el Comité de Empresa. El acuerdo de Madrid, en su punto 4 hace una mención relevante. El acuerdo viene a sustituir otro de 2004 y permanece en vigor en tanto no se pace por convenio condiciones distintas a las pactadas. Esto ha sucedido de forma indirecta con el RD Ley ampliando el permiso hasta los 5 días. El acuerdo de Madrid ha perdido por ende vigencia. Los de Vigo y Gijón no consta que estén aplicándose a todos los centros de la empresa. La interpretación de los acuerdos es extensiva y va más allá de lo pactado.

Hecho tercero: aplicación del permiso por la empresa. Los permisos reconocidos son permisos causales y finalísticos. No se puede desvincular de la causa, que son los cuidados. Afirmar lo contrario podría dar lugar a situaciones de fraude de ley. No tiene sentido que el permiso se vincule al cuidado de un familiar que ya ha sido dado de alta o ha terminado su reposo. En el precepto se incluyen otros casos de mayor gravedad, que comporta que deban ser protegidos y por eso se fijan 5 días máximo. En sentencia del TS proceso 104/2023 y 12-3-2025, el Alto Tribunal interpreta que el permiso no termina si no termina la causa. La Audiencia Nacional, en proceso 157/2024 también ha afirmado que el alta no termina el permiso, siempre que continúe el reposo.

Acuerdos año 2008: El acuerdo de Madrid no está en vigor, ni consta su ratificación por el comité de empresa ni su aplicación en los últimos años. Cambiada la regulación estatal, fenecido (punto 4). Todos los acuerdos tuvieron como voluntad ampliar la regulación prevista en el año 2008. El disfrute de los permisos y su modo ha ido cambiando desde 2008. El acuerdo se remite al cc de 2008, que reconocía 3 días. El acuerdo permitía 3 días naturales, con disfrute en los 15 días siguientes sin justificar que seguía vigente. Desde luego no se

pretendía desvincular la duración del permiso a la subsistencia del mismo. No existe vulneración de la perspectiva de género.

Subsidiariamente, en caso de los 3 días de los acuerdos, sólo sería aplicable en su caso para Vigo y Gijón, solicitándose en cualquier caso su la desestimación de la demanda.

TERCERO.

Conferido traslado al sindicato actor para contestar a las excepciones planteadas de contrario se dijo:

Respecto a la variación sustancial de la demanda atinente a la validez documento de reposo, se indicó que dicho argumento es una cuestión de fundamentación jurídica sobre la naturaleza del parte de reposo, no cuestiona su validez.

Por la sala se planteó de oficio la falta de competencia objetiva del acuerdo de Madrid, a lo que se contestó que la empresa ha aplicado la práctica en todos los centros y por ende también en dicho centro.

Todos los sindicatos comparecientes se adhirieron a estas manifestaciones. En cuanto a la falta de competencia objetiva en relación al examen del acuerdo de Madrid, la empresa instó la estimación de la excepción.

A continuación, se fijaron los hechos conformes y controvertidos en el siguiente sentido.

Hechos conformes: Los acuerdos de centro de Vigo, Gijón y Madrid se firmaron en el año 2008 y están contemplados bajo el paraguas del convenio colectivo vigente en dicho momento de telemarketing/contact center (conforme con que se firmaron en 2008); el acuerdo de Madrid fue firmado por CGT y estaba supeditado a su posterior ratificación por el Comité de Empresa; el acuerdo de Madrid tenía una cláusula que decía que estaba en vigor en tanto en cuanto no se modificasen las condiciones establecidas al efecto en los convenios colectivos; en los acuerdos de Vigo y Gijón no se decía nada

Hechos controvertidos: La empresa no aplica los acuerdos de Madrid, Vigo y Gijón a centros distintos a los tres referidos.

CUARTO.

Fijados los hechos se propuso prueba, que se contrajo a la documental obrante en las actuaciones y que fue reconocida por ambas partes. Seguidamente se emitieron las conclusiones, quedando los autos conclusos para dictar sentencia.

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

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

-La empresa Unísono Soluciones de Negocio S.A.U. presta su actividad en servicios de telemarketing y atención y asesoramiento a clientes. Cuenta con centros de trabajo en Madrid, Barcelona, Vigo, Valencia, Gijón y Sevilla y una plantilla aproximada de 6.200 trabajadores. Aplica a las relaciones laborales con sus empleados el III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, publicado en el BOE el 9-6-2023. Conforme.

SEGUNDO.

-El 21-2-2008, la empresa firmó acuerdo con la sección sindical de CGT en Madrid por el que los trabajadores a quienes correspondía, según convenio, un permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriese reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, podría disfrutar de dicho permiso de forma continuada o alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el evento. Para este disfrute sería necesario preavisar de los días a disfrutar con antelación.

El disfrute de forma alternativa dentro de los quince días naturales no contaba con otro requisito que el preaviso del disfrute y la justificación del hecho causante que lo originó, sin necesidad de acreditar que éste estuviera vigente en el momento del disfrute. La falta de preaviso del trabajador de su opción a acogerse a lo estipulado anteriormente, presuponía que los días de permiso se devengarían de forma continuada desde el día del evento, debiendo justificar el hecho causante y sin que fuera necesario acreditarse que éste estuviera vigente durante el tiempo del permiso.

El acuerdo, sustituía al suscrito el 26-11-2024 en su punto cuarto y permanecería en vigor en cuanto no se pactase por convenio colectivo condiciones distintas a las pactadas. Asimismo, se reseñaba que el acuerdo entraba en vigor siempre y cuando fuera ratificado en el Comité de Empresa de Madrid y con fecha del día inmediatamente posterior a su ratificación.

Descriptor 48.

TERCERO.

-Los días 21-2-2008 y 17-7-2008 la empresa firmó acuerdo con los comités de empresa de Gijón y Vigo, cuyo contenido es idéntico. En dichos acuerdos se hacía constar que los trabajadores a quienes correspondía, según convenio, un permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriese reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, podría disfrutar de dicho permiso de forma continuada o alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el evento. Para este disfrute sería necesario preavisar de los días a disfrutar con antelación. El disfrute de forma alternativa dentro de los quince días naturales no contaba con otro requisito que el preaviso del disfrute y la justificación del hecho causante que lo originó, sin necesidad de acreditar que éste estuviera vigente en el momento del disfrute. La falta de preaviso del trabajador de su opción a acogerse a lo estipulado anteriormente, presuponía que los días de permiso se devengarían de forma continuada desde el día del evento, debiendo justificar el hecho causante y sin que fuera necesario acreditarse que éste estuviera vigente durante el tiempo del permiso. Los acuerdos entrarían en vigor siempre y cuando fueran ratificados en los comités de empresa de Gijón y Vigo respectivamente, y con fecha inmediatamente posterior a su ratificación.

Descriptores 49 y 50.

CUARTO.

No consta que los acuerdos de Madrid, Gijón y Vigo se hayan aplicado en centros de trabajo ubicados en ciudades distintas a las expresadas con los que cuenta la empresa (Barcelona, Valencia y Sevilla).

QUINTO.

El art. 30.1 b) del convenio colectivo aplicable reconoce el disfrute de tres días naturales de permiso retribuido en caso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive. Tras consulta a la comisión paritaria, el número de días de permiso quedó actualizado a cinco.

En el caso de permisos derivados de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la empresa concede el permiso limitado al número de días que prescribe el parte de reposo emitido por el facultativo médico.

Descriptor 3, conforme.

SEXTO.

Por sentencia de esta Sala de fecha 25-1-2024, autos 275/2023 se declaró ilegal la previsión "días naturales" prevista en el apartado b) del art. 30.1 del convenio colectivo. Dicha sentencia no es firme.

SÉPTIMO.

Síguenos en...



-Por CGT se realizó consulta a la comisión paritaria del convenio colectivo atinente a si el permiso de cinco días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dependía del tiempo de reposo que estableciera el facultativo médico o era de cinco días en cualquier caso. No consta respuesta de la citada comisión.

Descriptor 3.

OCTAVO.

-El 29-10-2024 fue celebrado intento de conciliación ante el SIMA con el resultado de "falta de acuerdo".

Descriptor 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 bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien 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.

-Las cuestiones que se nos plantean, atinentes al permiso regulado en el art. 30.1.b) del III Convenio colectivo de Contact Center son estrictamente jurídicas, si bien, antes de entrar a valorar cada una de las posiciones de las partes hemos de resolver las dos excepciones procesales que se plantearon en el acto de la vista, una de ellas por la empresa y otra de oficio por parte de la Sala.

1.- En primer lugar, se invocó por la letrada de la empresa la variación sustancial de la demanda al entender que la alegación atinente a que el parte de reposo no podía constituir un documento hábil para limitar el número de días de permiso reconocidos por convenio, era una alegación nueva que no se realizó en demanda y que por ello, se había variado sustancialmente la misma, produciendo indefensión. A dicha excepción se opusieron todos los sindicatos.

De conformidad con lo dispuesto en la STS de 15-11-2012, rcud. 3839/2011, "la interdicción de la variación sustancial de la demanda tiene su raíz en el "derecho a no sufrir indefensión" en el desarrollo del proceso (STS 18 de julio de 2005, rcud 1393/2004), el cual está dirigido a "garantizar la posibilidad de ambas partes procesales de alegar o probar cuanto consideren preciso a la defensa de sus intereses o derechos en función de igualdad recíproca" (STC 226/2000, con cita de varias sentencias precedentes) [...] la variación debe considerarse sustancial cuando afecta "de forma decisiva a la configuración de la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se funda" introduciendo con ello "un elemento de innovación esencial en la delimitación del objeto del proceso, susceptible a su vez de generar para la parte demandada una situación de indefensión" (STS 9-11- 1989)".

A continuación, añadimos que "la legislación procesal laboral "cuida con esmero las alegaciones sorpresa que, en un proceso oral como el regulado en dicha norma, impiden la adecuada defensa de la parte"; lo que explica, según la misma sentencia precedente, tanto la prohibición de la modificación sustancial de la pretensión, como la prohibición de "la reconvencción que no hubiera sido previamente anunciada en conciliación o reclamación previa

Síguenos en...



(art. 85.2 LPL)" o "la obligación de comunicar al Juzgado que se acudirá a juicio con asistencia técnica (art. 21.2 y 3 LPL)".

Y no está de más añadir que la Sentencia del Alto Tribunal de 11-6-2020, rec. 27/2019, matiza que "la prohibición de introducir en el proceso una variación sustancial de la demanda se limita únicamente a que se modifique sustancialmente la demanda en el juicio, en el momento de ratificar o ampliar la demanda, ex artículo 85.1 de la LRJS, pero nada impide realizar dicha variación en un momento anterior, siempre que se dé traslado de la misma a la demandada. En consecuencia es irrelevante que los escritos de ampliación de la demanda supongan o no modificación sustancial de la misma, dado que han sido presentados con anterioridad a celebrarse el juicio y cumpliendo los requisitos que pasamos a exponer a continuación".

La argumentación de la empresa no puede ser acogida pues de la ratificación de la demanda realizada por CGT en el acto de la vista y de las argumentaciones desplegadas en dicho acto, no se advierte una modificación de la pretensión articulada, con base en hechos nuevos que deriven en un cambio sustancial de aquélla. El hecho de que se adujese que un parte de reposo no puede limitar la duración del permiso examinado, no constituye un hecho sino una mera argumentación que podrá ser acogida o no, pero que no altera en sustancia ni la pretensión principal ni la que se solicita con carácter subsidiario, por lo que la excepción opuesta por la empresa ha de ser desestimada.

2.- En segundo lugar, por esta Sala se planteó de oficio la posible incompetencia objetiva para conocer del acuerdo aplicable al centro de trabajo de Madrid, por tener un contenido distinto al de los centros de trabajo de Gijón y Vigo, excepción a la que se opusieron los sindicatos y se adhirió la empresa, solicitando su estimación.

Hemos de traer a colación en este punto lo resuelto en Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 26-6-2024, rco. 163/2023 en la que el Alto Tribunal realiza las siguientes consideraciones:

"El hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores; y ello es así, porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto. En último término, la característica esencial del proceso de conflicto colectivo es la de que a través del mismo "se trata de establecer el sentido o el alcance de una regla general aplicable a un grupo de trabajadores y no de resolver la situación individualizada de cada uno de los miembros de ese grupo".

Es claro, por tanto, en nuestra doctrina que el origen de la controversia puede ser la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa; pero tanto una como otra tienen que afectar, necesariamente, de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores que son los que constituyen el ámbito personal del conflicto (...).

Si como la propia sentencia recurrida se encarga de reseñar -para rechazar las alegaciones de la demandada relativas al tratamiento de la cuestión como impugnación de acuerdos colectivos- nos encontramos en el ámbito de interpretación de pactos y acuerdos colectivos, la correcta configuración del conflicto exige que lo que haya que interpretar -el convenio, pacto o acuerdo colectivo- sea el mismo para todos los trabajadores inicialmente afectados por el ámbito del conflicto; o, al menos, contengan idéntica previsión a interpretar".

Si acudimos a los acuerdos alcanzados con los comités de empresa de Vigo y Gijón, el contenido de ambos es idéntico y por ende, no había problema en que esta Sala realizara una interpretación conjunta de sus cláusulas. No ocurre así con el acuerdo alcanzado con la sección sindical de CGT en Madrid, condicionado a su ratificación por el Comité de Empresa y su concreta validez, a la inexistencia de norma convencional posterior por la que se pactaran condiciones distintas a las establecidas en el pacto. Ambas previsiones no figuran de los acuerdos de Vigo y Gijón y por ende, no aplican por igual al conjunto de trabajadores que de forma indiferenciada se presenta en la demanda, por lo que esta Sala no es competente para analizar el mismo, siendo los Juzgados de lo Social los que debería analizar la controversia

suscitada respecto al centro de trabajo de Madrid, conforme a lo previsto en los arts. 2 y 6.1 de la LRJS.

CUARTO.

-Examinando la cuestión de fondo, dos son las controversias que se nos plantean:

-La primera, si el permiso de cinco días reconocido por el art. 30.1.b) del convenio colectivo de aplicación, en relación con lo dispuesto en el art. 37.3 b) ET, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, puede limitarse en su duración al reposo prescrito por el facultativo médico que conste en el parte de reposo.

- La segunda, si los acuerdos alcanzados con el comité de empresa de Vigo y Gijón, que se dicen aplicables a otros centros de trabajo de la empresa (excluido Madrid, al tener uno propio), pueden verse afectados por dicha limitación, y en su caso, si su efectiva aplicación también queda constreñida al número de días de reposo prescrito en el parte médico.

Comenzando por la primera de las cuestiones indicadas, dispone el art. 30.1.b) del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center que el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

"b) Tres días naturales en caso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive".

Es un hecho conforme, pues así se reconoció por la letrada de la empresa, que la duración de dicho permiso ha sido modificada de tres a cinco días, en consonancia con la regulación contenida en el art. 37.3 ET, que tras su reforma por el RD ley 5/2023, de 28 de junio, reconoce un permiso de 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. Entendiéndose que dichos días son hábiles y no naturales, tal y como se dispuso en nuestra sentencia de fecha 25-1-2024, autos 275/2023, que anuló la dicción "naturales" del texto convencional.

Se dice por la empresa que el permiso que ahora analizamos es un permiso eminentemente causal, y que por ello, su duración no puede extenderse de forma automática a los cinco días que allí se refieren, pues caso de limitarse el reposo domiciliario a un periodo menor, no tiene sentido alguno que el familiar que deba recibir los cuidados deba incorporarse al trabajo tras finalizar el periodo de reposo, y el trabajador a quien se reconoce el permiso basándose en los cuidados, continúe su permiso. Además, añade que el precepto reconoce distintas situaciones de diversa gravedad que no pueden asemejarse.

No es la primera vez que esta Sala se enfrenta a la interpretación del permiso retribuido previsto en el art. 37.3.b) ET del que es extensión el precepto convencional aquí aplicado. En sentencia de 31-1-2025, proceso 378/2024 ya concluimos que la empresa no puede exigir condiciones o requisitos distintos a los previstos en el precepto para reconocer los permisos que allí se regulan. Y en sentencias de 24-7-2024, proceso 157/2024 y de 6-2-2025, proceso 391/2024, ya nos pronunciamos, en consonancia con jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, sobre el permiso de cinco días por intervención quirúrgica con hospitalización, cuando el alta hospitalaria del cónyuge o familiar se produce antes de los cinco días de disfrute del permiso, concluyendo que el alta no da lugar a la terminación del permiso si se requieren cuidados posteriores, añadiendo que no cabe que el Convenio colectivo imponga condiciones que restrinjan lo reconocido como norma mínima de derecho necesario en el Estatuto de los Trabajadores.

Dicho lo anterior, partiendo de los preceptos en liza, estatutario y convencional, y acudiendo a los criterios literal, sistemático y finalístico para la interpretación del permiso ahora controvertido, esta Sala ha de desestimar los argumentos invocados por la empresa, y ello por los siguientes motivos:

1º.- En primer lugar, porque como a apuntábamos anteriormente el precepto convencional debe interpretarse a la luz de lo previsto en el texto estatutario, sin que puedan limitarse o fijarse condiciones no previstas en la norma para limitar el derecho que ha sido reconocido. Si ello es así, es importante resaltar que el art. 37.3 ET dispone literalmente: *"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 (...)".* Y a continuación reconoce el permiso de cinco días que ahora analizamos. Si ello es así, la expresión *"y por el tiempo siguiente"* no deja lugar a dudas: el legislador ha previsto expresamente que la situación de permiso recogida en su apartado b) exige una protección con cinco días de permiso, ni más ni menos. Si hubiese querido limitar su duración a un periodo inferior, expresamente lo hubiera previsto, sin que el precepto incorpore una dicción como *"hasta cinco días"* u otra similar que permita reducir el permiso a un periodo inferior. Tampoco podría ampliarse la duración del permiso a una extensión mayor, caso de considerarse que la causa del mismo continúa vigente, pues la dicción es taxativa: cinco días.

2º.- Ciertamente es que el permiso debe constreñirse a la situación que lo motiva. En STS de 5-3-2012, rec. 57/2011 el Alto Tribunal concluyó 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".

Ahora bien, entendemos que se está produciendo por parte de la empresa una confusión, relacionando e identificando el fin del reposo domiciliario con el alta médica y curación del pariente, lo que a su entender comportaría la finalización del permiso. Véase que los preceptos analizados recogen supuestos de enfermedad, intervención quirúrgica con hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización. Al respecto a la intervención quirúrgica con hospitalización que requiera un posterior reposo domiciliario, el Tribunal Supremo, en la sentencia antes referida ha reseñado:

"La conclusión se refuerza si se tiene en cuenta que usualmente -la experiencia así lo demuestra- el alta hospitalaria no va acompañada del 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".

A nuestro entender, una intervención quirúrgica sin hospitalización, dada su menor entidad o gravedad, si lleva aparejada un reposo domiciliario, aquél necesario para la recuperación del paciente, lo que pudiera equivaler al ingreso hospitalario en caso de una cirugía mayor. Ahora bien, el hecho de que se prescriban determinados días de reposo, no quiere decir que necesariamente tras su conclusión (aun cuando el plazo sea menor a cinco días), se haya producido el alta y curación del paciente. Como ya se anticipó, el reposo domiciliario va más allá de las obligaciones de prestar servicios retribuidos, y se extiende a otras actividades que son distintas de la actividad laboral. Puede que el reposo no continúe pero que la recuperación tampoco se haya producido plenamente. Con su interpretación, la empresa coloca en el mismo plano la terminación del reposo con el alta médica. Y lo coloca, ex ante, presuponiendo que el fin del reposo implica la reincorporación del familiar a su actividad laboral, lo que esta Sala no puede convalidar.

3º.- Es cierto como sostuvo la empresa que el apartado 3 b) del art. 37 ET recoge distintos supuestos, pero también lo es que ni el precepto legal ni el convencional distinguen situación diferenciada alguna dependiendo de la gravedad de la situación o de la mayor o menor duración del cuidado. Se reconocen sin excepción cinco días para todos los supuestos allí recogidos.

4º.- También se hade indicar que esta Sala no considera descabellado o irracional el argumento aducido por la empresa por el que terminado el reposo domiciliario, caso de producirse su incorporación al trabajo, continúe el permiso del familiar encargado de su cuidado. La Sala Cuarta a este respecto ha reseñado que 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, no permitiendo dichas situaciones seguir haciendo uso del permiso (STS 21/09/10 -rco 84/09-). Pero ya hemos adelantado que no pueden identificarse de forma mimética o automática ambas situaciones, insistiendo en que la voluntad del legislador es clara respecto a la duración del permiso, y concluyendo que caso de producirse situaciones de fraude, el mismo habrá de acreditarse para adoptar las medidas que en su caso convengan. Es decir, que a nuestro entender, la problemática del permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares que precise reposo domiciliario pudiera situarse más bien en una cuestión de justificación a posteriori. Pero a nuestro juicio no procede limitar su duración con carácter anticipado, aventurando un uso indebido o fraudulento del permiso reconocido que, a priori, no parece respaldado por la voluntad del legislador, que presume la necesidad de reconocer los cinco días de permiso en los supuestos analizados.

En consecuencia, se ha de estimar la demanda en el punto atinente a que se reconozca el derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar cuando requiera reposo domiciliario.

QUINTO.

-En relación a la segunda de las cuestiones a resolver, hemos de realizar una precisión previa: descartada la competencia de esta Sala para analizar los términos del acuerdo alcanzado en el centro de trabajo de Madrid entre empresa y la sección sindical de CGT, el sindicato actor parte de una premisa inicial que no ha resultado corroborada, como es que los acuerdos de Vigo y Gijón han venido aplicándose al resto de centros de trabajo de la empresa. Se dice en demanda que ello ha sido así, aun cuando no se ha plasmado por escrito, extremo que ha negado en todo momento la empresa. Y ocurre que examinada la prueba, no existe ni un solo indicio o dato que corrobore que esos acuerdos se aplican en los centros de trabajo de Barcelona, Valencia y Sevilla. Por ende, la conclusión que alcance la Sala respecto a los acuerdos de los centros de trabajo de Vigo y Gijón afectarán únicamente a los trabajadores de dichos centros, al no acreditarse la extensión del conflicto a otros centros de trabajo distintos a los anteriores.

Tal y como se reseña en el ordinal tercero, los días 21-2-2008 y 17-7-2008 la empresa firmó acuerdo respectivamente con los comités de empresa de Gijón y Vigo, cuyo contenido es idéntico. En dichos acuerdos se hacía constar que los trabajadores a quienes correspondía, según convenio, un permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriese reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, podría disfrutar de dicho permiso de forma continuada o alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el evento. Para este disfrute sería necesario preavisar de los días a disfrutar con antelación.

El disfrute de forma alternativa dentro de los quince días naturales no contaba con otro requisito que el preaviso del disfrute y la justificación del hecho causante que lo originó, sin necesidad de acreditar que éste estuviera vigente en el momento del disfrute. La falta de preaviso del trabajador de su opción a acogerse a lo estipulado anteriormente, presuponía que los días de permiso se devengarían de forma continuada desde el día del evento, debiendo justificar el hecho causante y sin que fuera necesario acreditarse que éste estuviera vigente durante el tiempo del permiso. Los acuerdos entrarían en vigor siempre y cuando fueran ratificados en los comités de empresa de Gijón y Vigo respectivamente, y con fecha inmediatamente posterior a su ratificación.

Dichos acuerdos, se firmaron en el contexto de las condiciones convencionales vigentes al momento de su firma, siendo que el convenio colectivo correspondiente a las anualidades 2007 a 2009 (convenio colectivo estatal del sector de Contact Center, BOE 20-2-

2008, descriptor 47), recogía en su art. 29 los permisos retribuidos, y en concreto en su apartado 1 c) reconocía un permiso de tres días, en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, que serían disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produjera el hecho causante, inclusive.

Véase que la redacción del precepto en cuanto al modo de disfrute es idéntica a la contemplada en el III convenio de contact center vigente en la actualidad, mejorado el acuerdo alcanzado con el comité de empresa las previsiones allí contenidas, al permitir disfrutarse el permiso ya no solo de forma continuada sino también alternativa dentro de los quince días naturales contados desde el evento, sin otro requisito que justificar el hecho causante que lo originó y sin necesidad de acreditar que éste estuviera vigente en el momento del disfrute.

Pues bien, de todo lo expuesto se infiere que si efectivamente el art. 37.3 b) ET reconoce el permiso por un periodo de cinco días sin limitación alguna como ya se anticipó, y que dicho precepto no ahonda en la forma en que el permiso habría de ser disfrutado, huelga decir que los acuerdos de Vigo y Gijón permanecen vigentes en lo referente al disfrute continuado o alternativo, en los quince días siguientes, y sin mayor justificación que la acreditación del hecho causante, sin que sea tampoco preciso exigir que el mismo se encuentre vigente. Y debe reconocerse la validez de los acuerdos por los cinco días que en la actualidad se prevén y no por los tres días inicialmente reconocidos, pues la nueva regulación legal del art. 37.3 ET no destierra o deja sin efecto los acuerdos alcanzados, pues de la lectura que los mismos se desprende que dichas condiciones de disfrute se reconocen a *"los trabajadores a quienes corresponda, según convenio"* el permiso retribuido que ahora examinamos. Permiso que en la actualidad se contrae a los cinco días ya referenciados conforme al convenio vigente y no a los tres inicialmente previstos.

En consecuencia, los acuerdos de Vigo y Gijón que regulan el disfrute de los días de permiso por accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de fechas 21-2-2008 y 17-7-2008 respectivamente, continúan vigentes para dichos centros de trabajo, aplicándose a los actuales cinco días de permiso por tales causas, estimándose por ende la demanda también respecto a esta cuestión.

SEXTO.

-Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que la misma no es firme, pudiendo interponerse recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos la incompetencia objetiva de esta Sala para conocer del Acuerdo firmado por la Sección sindical de CGT con el Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid, sin realizar pronunciamiento alguno sobre el mismo; y estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) frente a UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A.U, a la que se adhirieron la FEDERACIÓN ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), LA FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES (TU-SI), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) Y CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA); y en consecuencia condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por la declaración de:

1.- El derecho de los trabajadores a disfrutar íntegramente el permiso de cinco días por intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización, cuando requiera reposo domiciliario, aun cuando éste fuera de duración inferior.

2.- La vigencia de los acuerdos firmados por los Comités de Empresa y la demandada de fechas 21-2-2008 y 17-7-2008, únicamente para los centros de trabajo de Vigo y Gijón, por los que se permite el disfrute continuado o alternativo de dicho permiso, sin que sea necesario

acreditar que el mismo sigue vigente al momento de dicho disfrute, aplicándose a los cinco días de duración del permiso actuales.

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 0219 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0219 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

