



DEMAN 15/2024 1 / 12

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA  
CATALUNYA  
SALA SOCIAL

**DEMANDA: CONFLICTO COLECTIVO 15/2024**

SALA: ILMO. SR. IGNACIO PALOS PEÑARROYA  
ILMA. SRA. MACARENA MARTÍNEZ MIRANDA  
ILMO. SR. JAUME GONZÁLEZ CALVET (Ponente).

En Barcelona a 6 de junio de 2024.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA N° 20/2024**

En la demanda n° 15/2024, ha actuado como Ponente el/la Ilmo/a Ilmo. Sr. JAUME GONZÁLEZ CALVET.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** En fecha 15/03/2024 se presentó en esta Sala demanda de conflicto colectivo interpuesta por D \_\_\_\_\_, en su condición de secretaria general de la Sección Sindical de \_\_\_\_\_ en interempresas del grupo empresarial \_\_\_\_\_ frente a la empresa \_\_\_\_\_. En el escrito de demanda, tras los hechos y fundamentos jurídicos oportunos, se solicitaba que, previa admisión a trámite y citación de las partes a juicio, se dictara sentencia por la que se estimaran las pretensiones formuladas y se reconociera el derecho postulado en el *petitum* de dicho escrito.





DEMAN 15/2024 2 / 12

**SEGUNDO.-** Por decreto de 19/03/2024 se acordó la admisión de la demanda, señalándose fecha para el acto del juicio, y por diligencia de ordenación de la misma fecha se procedió a la designación de Magistrado Ponente.

**TERCERO.-** En fecha 30/04/2024 la parte demandante presentó escrito de ampliación de la demanda, dirigiendo la acción ejercitada contra la compañía del mismo grupo empresarial  
Por diligencia de 2/05/2024 se tuvo por ampliada la demanda contra dicha empresa y se dio traslado a las partes, fijándose el señalamiento para el día 14/05/2024.

**CUARTO.-** En la fecha señalada, previo intento de conciliación ante la Letrada de la administración de justicia, tuvo lugar la vista oral a presencia del tribunal, con la asistencia de las partes, que comparecieron asistidas y/o representadas por sus respectivos letrados.

**QUINTO.-** En el acto del juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda así como en su escrito de ampliación de la demanda, aclarando su pretensión en el sentido de hacer constar que la empresa había accedido a parte de sus pretensiones de la demanda referidas a que los cinco días de permiso debían ser hábiles y, por tanto, reduciendo su petición en el sentido de que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a disfrutar del permiso del art. 37.3, b) ET en su duración máxima de cinco días, bastando para ello acreditar la existencia inicial del hecho causante y sin necesidad de acreditar la persistencia de la causa día a día hasta agotar la duración de los cinco días.

**SEXTO.-** Por la representación letrada de las empresas demandadas, se contestó a la demanda y al escrito de ampliación, oponiendo en primer lugar la excepción de falta de competencia territorial del Tribunal. También se opuso a la demanda por las razones de fondo que constan. En el turno de réplica, la parte actora negó la falta de competencia territorial de esta Sala por las razones que constan registradas. En trámite de prueba y a propuesta de ambas partes, se admitió y practicó la prueba documental unida a las actuaciones. En conclusiones, los comparecientes elevaron sus pretensiones a definitivas y solicitaron una sentencia de conformidad con las respectivas peticiones.

**SÉPTIMO.-** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales que resultan de aplicación.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** La sección sindical demandante ostenta implantación en las empresas demandadas al disponer de presencia mayoritaria en el órgano de representación unitaria de los trabajadores y tener afiliación entre los trabajadores de las plantillas afectadas (hecho no controvertido).

**SEGUNDO.-** El presente conflicto colectivo afecta a toda la plantilla de trabajadores de las empresas demandadas. Concretamente, tiene su plantilla –de





DEMAN 15/2024 3 / 12

unos empleados- repartida en dos centros de trabajo, uno en el otro en (hechos no controvertidos).

**TERCERO.-** tiene una plantilla de trabajadores afectados por el conflicto colectivo de un total de personas. Esta empresa tiene dos centros de trabajo en el primero ubicado en denominado y en el que ocupa el segundo, en la misma localidad de en el que se ocupa y el tercero, en en el que se emplea a (hechos no controvertidos).

**CUARTO.** tiene los siguientes Códigos de Cuentas de Cotización: como principal / como secundario.

**QUINTO.-** Con anterioridad a la reforma introducida por el RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, del art. 37.3, b) del Estatuto de los Trabajadores, ambas empresas demandadas requerían a los trabajadores que se beneficiaban del permiso, que por convenio colectivo tenía una duración máxima de dos días o, en algunos supuestos, cuatro días, que justificaran la causa de ausencia los días que habían sido disfrutados, acreditándose la concesión de permisos de tan solo un día o de dos días, aportándose los correspondientes justificantes por parte de los trabajadores beneficiarios (folios 61 a 126).

**SEXTO.-** Las relaciones laborales entre las partes se rigen por el XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE de 19/07/2021). La actividad principal del es,

**SÉPTIMO.-** Las empresas demandadas integran, entre otras, el Grupo el cual cuenta con un Comité de empresa formado por 13 miembros, 12 de los cuales fueron electos por y 1 (hechos no controvertidos).

**OCTAVO.-** Según se indica en la *Guía rápida sobre nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad*, manual de uso para afiliados y confeccionado por la Confederación sindical de CC.OO, el permiso del art. 37.3, b) ET: *Los días [...] se pueden disfrutar a voluntad de la persona trabajadora, al inicio o durante el tiempo que dure la enfermedad, hospitalización; no es necesario disfrutarlo el mismo día de la hospitalización o intervención quirúrgica. [...] nada parece impedir el disfrute no consecutivo de los días, siempre y cuando el hecho causante persista.* (reverso del folio 136).

**NOVENO.-** En fecha 1/09/2023 se presentó ante el Tribunal Laboral de Catalunya la papeleta de conciliación. El día 15/09/2023 tuvo lugar la mediación y el intento de conciliación con asistencia de ambas partes, finalizando el acto sin acuerdo (folios 6-13).





DEMAN 15/2024 4 / 12

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**PRIMERO.-** Dando cumplimiento a lo previsto en el art. 97.2 LRJS, debe señalarse que la relación de hechos que se declaran probados se ha deducido de la prueba indicada en cada uno de los ordinales fácticos y de la consideración conjunta de la totalidad de la prueba practicada en el acto del juicio, aplicando los principios de valoración imparcial y crítica de la prueba aconsejables para estos supuestos. Sin embargo, debe destacarse que ambas partes han coincidido básicamente en el relato de hechos probados que se hacen constar, centrándose la controversia en cuestiones de carácter esencialmente jurídico.

**SEGUNDO.-** La empresa demandada se ha opuesto a la reclamación interpuesta por la Sección sindical demandante alegando, en primer lugar, la excepción de falta de competencia territorial de este Tribunal Superior, y ello al amparo de lo establecido en el art. 7, a) LRJS. La demandada ha fundamentado esta excepción alegando que la empresa  
trabajadores prestando servicios en y razón  
por la cual el ámbito territorial del conflicto colectivo excedería de la comunidad autónoma de Catalunya y sería competente la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

La parte accionante se ha opuesto a la excepción de falta de competencia de esta Sala por razón del territorio alegando que el ámbito del presente conflicto colectivo no excede de la comunidad autónoma de Catalunya, pues todos los trabajadores de las empresas demandadas están integrados en los centros de trabajo que se han señalado en la demanda, centros que se hallan ubicados en los municipios catalanes de  
ambos de la provincia

Planteada la controversia sobre la competencia territorial en los términos expuestos, debe recordarse que el art. 7, a) LRJS establece literalmente que: *Las Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán: a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.*

En torno a este precepto se ha producido doctrina jurisprudencial que explica el alcance de dichas previsiones legales. Concretamente, la STS de 21 de julio de 2009, RCU 3389/2008, explica que: [...] **TERCERO.-** *En los litigios surgidos en virtud de pretensiones colectivas la determinación de la competencia objetiva se hace en los arts. 7 a) y 8 de la Ley de Procedimiento Laboral atendiendo a un criterio territorial. Esa territorialidad que sirve de parámetro para la concreción del órgano judicial competente se halla vinculada a la afectación del conflicto, pues la literalidad del último precepto citado indica -al igual que lo hace su precedente respecto de los Tribunales Superiores de Justicia- que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos de conflicto colectivo, entre otros, "cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma". Es reiteradísima la doctrina que consagra el principio de territorialidad en relación a la competencia en materia de conflicto colectivo, como puede verse, entre otras, en las sentencias de 15 de febrero de 1999 -rec. 2380/98-, 17 de julio de 2000 -rec. 3591/99-, 21 de febrero de 2001 -rec. 4364/99-, 20 de junio de 2001 -rec.*







DEMAN.15/2024 6 / 12

también se hallan agrupadas en tres centros de trabajo, dos de ellos en y el tercero en todos en la provincia

Por consiguiente, si el ámbito de afectación del presente conflicto colectivo alcanza a la totalidad de la plantilla de ambas empresas, plantillas que se hallan agrupadas en centros de trabajo ubicados -todos ellos- en dos localidades de la provincia localidades integradas en diferentes circunscripciones de Juzgados de lo Social de la provincia, es claro que la competencia para conocer de este pleito de conflicto colectivo debe atribuirse a esta Sala, pues el pleito supera la circunscripción de los respectivos Juzgados de lo Social comarcales pero, a la vez, no rebasa el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de

Finalmente, en cuanto a las alegaciones de la demandada relativa a la existencia de trabajadores de SA que prestan servicios en y se ha intentado acreditar dichas circunstancias con prueba documental. En este sentido, se ha probado que esta empresa cuenta con diferentes códigos de cuenta de cotización -CCC- a la Seguridad Social, concretamente con los siguientes: como principal el y como secundarios y

Pues bien, del hecho que una empresa cuente con diferentes códigos de cuenta de cotización en varias provincias no puede inferirse que la misma empresa cuente con centros de trabajo en las mismas. Al respecto, conviene recordar que las normas de cotización a la Seguridad Social prevén que la empresa está obligada a tener varios CCC -una principal y las otras secundarias- cuando concurren ciertas razones, tales como la contratación de becarios, el desarrollo de actividad productiva distinta a la principal, la prestación de servicios de trabajadores en distintas provincias, etc. Pero ninguna de estas circunstancias conlleva la necesidad de que dichos trabajadores estén agrupados en centros de trabajo segregados y distintos al resto de la plantilla de la empresa. A partir de la prueba documental practicada a instancia de la demandada, en absoluto queda acreditado que el presente conflicto colectivo trascienda más allá de los trabajadores adscritos a los centros de trabajo -únicos- de las demandadas ubicados en

Sobre esta cuestión, es imprescindible distinguir el lugar de trabajo del centro de trabajo. A partir de los hechos probados, ha quedado acreditado -por ser un hecho no controvertido- que

tiene la totalidad de su plantilla agrupada en tres centros de trabajo ubicados en dos localidades catalanas, y ello con independencia de que algunos de sus trabajadores -por las tareas que puedan tener asignadas- tengan su lugar físico de prestación de servicios -sea este móvil o fijo- en otras provincias no catalanas o incluso en el extranjero, hecho que no desvirtúa el dato jurídico que todos ellos están agrupados en alguno de los tres centros de la empresa, que se hallan ubicados en la misma provincia

En consecuencia, afectando el conflicto colectivo a la totalidad de la plantilla de la empresa así como de la empresa

estando agrupadas ambas plantillas en los centros de trabajo localidades de la provincia pero que forman parte de diferentes circunscripciones de Juzgados de lo Social comarcales, es claro que el órgano judicial territorialmente competente es esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. En consecuencia, debe desestimarse la excepción de incompetencia por razón





del territorio, procediendo entrar seguidamente a examinar las cuestiones de fondo que se suscitan.

**TERCERO.-** En cuanto a la controversia de fondo que ha de dilucidarse, resulta necesario subrayar que esta no es la que se recoge en el *petitum* del escrito de demanda ni tan solo en el formulado en el escrito de ampliación. La cuestión finalmente controvertida ha sido planteada verbalmente por la demandante en el acto del juicio y en el trámite de ratificación de la demanda *ex art. 85.1 in fine ET*. En ese momento procesal, la parte actora ha aclarado la demanda en el aspecto referido a que, dado que la empresa finalmente accedió a la pretensión de la demanda, el *petitum* se aclaró en el sentido de que se declarase el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a disfrutar del permiso del art. 37.3, b) ET en su duración máxima de cinco días, bastando para ello acreditar la existencia inicial del hecho causante y sin necesidad de acreditar la persistencia de la causa día a día hasta agotar la duración de los cinco días.

Frente a dicha petición y en trámite de contestación a la demanda, la representación letrada de las demandadas se opuso no por razones procesales sino entrando en el fondo de la cuestión. Por consiguiente, aceptándose procesalmente por la demandada la *aclaración* verbal de la demanda formulada por la parte actora y limitándose la oposición a motivos de fondo, es claro que la Sala debe obviar aquellas razones formales que podrían dar pie a cuestionar la pertinencia procesal de dicha *aclaración*, siendo lo procedente entrar en la resolución de las cuestiones substantivas y de fondo que se suscitan en torno a la aplicación del permiso retribuido del art. 37.3, b) ET en su nueva redacción introducida por el RD-Ley 5/2023 en el ámbito de las plantillas de las dos empresas demandadas.

**CUARTO.-** La parte demandante centra su pretensión, según se ha expresado verbalmente en el acto del juicio, a que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a disfrutar del permiso del art. 37.3, b) ET en su duración máxima de cinco días, bastando para ello acreditar la existencia inicial del hecho causante y sin necesidad de acreditar la persistencia de la causa día a día hasta agotar la duración de los cinco días.

La representación letrada de las compañías demandadas se ha opuesto a la petición de la demandante alegando –expuesto de forma sucinta– que la modificación legislativa del apartado b) del art. 37.3 ET, adoptada por el RD-Ley 5/2023, se limitó a prolongar la duración del permiso de dos a cinco días, sin alterar en ningún otro aspecto su regulación, de forma que la hermenéutica jurisprudencial existente en torno al precepto mantiene su vigencia, subrayándose que tales criterios interpretativos incidían especialmente en destacar el carácter causal del permiso, es decir, que la duración del permiso podía prolongarse durante todo el período legal establecido mientras subsistiera la causa que podía dar pie a su disfrute. Además, la parte demandada también ha subrayado que la práctica empresarial de los últimos años en la concesión de dichos permisos ha mantenido tales criterios aplicativos, en el sentido de que, a pesar de preverse en el convenio sectorial la duración de dos o más días, las personas beneficiarias prolongaban el permiso mientras persistiera la causa que lo justificaba, acreditándose documentalmente la concesión de tales permisos con duraciones de un día y de dos días, inferiores a la duración máxima de cuatro días, que podía alcanzar en función de determinadas circunstancias concurrentes.





DEMAN 15/2024 8 / 12

Centrado el debate jurídico en los términos expuestos, debe recordarse que, a partir de la reforma del art. 37.3, b) ET, este precepto dispone literalmente que:

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.*

Del tenor literal del precepto se desprende que el disfrute del permiso de cinco días se condiciona a que la persona trabajadora formule: *previo aviso y justificación*. Por tanto, no tan solo debe advertirse con la antelación que sea posible al empresario del disfrute de dicha ausencia, sino que además deberá justificarse, justificación que razonablemente ha de entenderse que procederá con posterioridad al goce del permiso retribuido. Y de esta previsión expresa de justificación por parte de la persona trabajadora se deduce que el derecho al permiso retribuido se condiciona a la concurrencia de una de las causas previstas por el legislador, sea la de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Pues bien, si se condiciona la concesión del permiso a la justificación de la causa, es evidente que se está frente a un permiso retribuido causal o finalista, en el que el trabajador está obligado a justificar la concurrencia de los supuestos causales previstos en la norma legal. Y, a *sensu* contrario, puede afirmarse que no existe derecho al permiso si no concurre causa que justifique su concesión.

De las premisas precedentes, habrá de concluirse que la persona trabajadora tiene derecho a agotar los cinco días de permiso mientras acredite la concurrencia de causa mediante justificación *ex post*, de forma que si las necesidades de atención al familiar tan solo 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 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.

En este mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia unificada, como se razona en la STS, 4ª, de 21 de setiembre de 2010, rec. 84/2009, en la que se explica que: *[...] Es evidente que el permiso en cuestión no puede estar destinado, como dice la sentencia de instancia, 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. [...] Es más, la Sala comparte el criterio empresarial cuando asegura que la mejora "no está prevista (...) 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 causalidad o carácter finalista de este permiso se ha mantenido y reiterado por la doctrina jurisprudencial, tal como evidencia la STS de 14 de enero de 2021, rec. 3962/2018, en la que se razona que: *Los permisos, en cambio, no anudan su finalidad con el derecho al descanso, sino que están conectados a la causa que los provoca por lo que entroncan con objetivos diversos que van desde la conciliación de la vida familiar y laboral que la norma legal o convencional entiende necesaria ante determinadas circunstancias de la vida, hasta facilitar el cumplimiento de determinados deberes públicos o desarrollar actividades representativas. Por ello, como premisa general, hay que aceptar que el permiso sólo 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 de éste. [...] Es claro, por tanto, que los permisos retribuidos son permisos finalistas, cuyo objeto es atender a las situaciones de necesidad, a la necesidad de conciliar la vida profesional y familiar o al cumplimiento de determinados deberes (...)*".

*Esa doctrina se contiene también, entre otras muchas, en las SSTS 17 de marzo 2020, rec. 193/18, 9 de julio de 2020, rec. 223/18 y 29 de septiembre de 2020, rec. 244/18.*

*En el caso concreto del permiso por intervención de familiares el Tribunal Supremo ha establecido que 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" (STS 12 de julio de 2018 y 5 de marzo de 2012).*

Sentado el carácter causal o finalista del permiso laboral que se examina, también ha de subrayarse que en la misma STS, 4ª, de 21 de setiembre de 2010, rec. 84/2009, se insiste en una interpretación flexible de las causas justificativas de su disfrute, insistiéndose en que: *La clave, pues, debe estar en la justificación del permiso, y aunque ello tal vez aleje el problema planteado del cauce procesal aquí empleado, porque siempre resultará imprescindible ponderar, entre otras cosas, las circunstancias personales de cada trabajador y del familiar causante, la proyección individual de cada enfermedad, su gravedad, la causa determinante de la hospitalización, el eventual motivo de cada alta hospitalaria y, en fin, y sobre todo, el alcance o intensidad de la necesidad de atención y cuidados que el pariente enfermo requiera, tanto en lo físico como en otros aspectos de su vida, lo que no ofrece duda a la Sala es que, tal y como postulaban los demandantes, pero con las matizaciones de lo arriba expuesto, el permiso por hospitalización de pariente regulado en el art. 29.1.c) del Convenio 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 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.*

En definitiva, aunque le pretensión finalmente verbalizada por la parte actora no puede acogerse en los términos que se pretenden, pues ello significa desvincular el goce de la





DEMAN 15/2024 10 / 12

duración máxima del permiso de la causa que lo justifica, sí que 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, de forma que su prolongación no se cifre única y exclusivamente a la estricta hospitalización, pues la simple alta hospitalaria no tiene por qué conllevar: *...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.*

Esta misma hermenéutica se reitera en la STS, 4ª, de 5 de marzo de 2012, rec. 57/2011, en la que se razona que: *[...] 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.*

Por todo ello y conforme a la doctrina jurisprudencial transcrita, jurisprudencia que conoce y difunde la misma Guía confeccionada por la debe desestimarse la pretensión de la parte actora verbalizada en el acto del juicio por cuanto que el tiempo de prolongación del permiso ex art. 37.3, b) ET está vinculado a la concurrencia de causa legal que lo justifique, y ello sin perjuicio de que su aplicación deba flexibilizarse en los términos adoptados por la doctrina jurisprudencial referida y, por tanto, sin necesidad de justificante diario cuando se acredite *ex post* la concurrencia de causa durante los días en que se ha disfrutado de dicho permiso laboral.

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



**FALLAMOS**

Que debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta por la Sección Sindical de la en interempresas del grupo empresaria \_\_\_\_\_  
frente a las empresas, \_\_\_\_\_ y  
debemos absolver y absolvemos a las demandadas de las pretensiones formuladas en su  
contra. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en \_\_\_\_\_ cuenta N°  
66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en \_\_\_\_\_ cuenta N° \_\_\_\_\_ añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:





DEMAN 15/2024 12 / 12

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma En el campo del “ordenante” se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como “beneficiario” deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo “observaciones o concepto de la transferencia” se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

