

CASACION núm.: 111/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena
Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 416/2026

Excmos. Sres. y Excmo. Sra.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.^a Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 17 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la letrada D.^a Gracia María Mateos Ruiz, en nombre y representación de Unísono Soluciones de Negocio, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 19/2024, de 13 de febrero, en demandas sobre conflicto colectivo núm. 315/2023, seguidas a instancia de la Confederación Intersindical Galega, la Confederación General del Trabajo y la Unión Sindical Obrera, a las que se adhirieron CCOO, UGT, TUSI y CSIF, contra Unísono Soluciones de Negocio, S.A., siendo parte interesada Corriente Sindical de Izquierdas.

Han sido partes recurridas la Confederación Intersindical Galega (CIG), representada y defendida por la letrada D.^a Marta Dolores Carretero Martín; la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y

defendida por el letrado D. Pedro Poves Oñate; la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y defendida por el letrado D. Raúl Maíllo García; Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes, representado y defendido por el letrado D. Virgilio Romero Benjumea; Unión Sindical Obrera (USO), representado y defendido por la letrada D.ª María Eugenia Moreno Díaz; la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y defendida por el letrado D. Roberto Manzano del Pino; y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, representada y defendida por la letrada D.ª Pilar Caballero Marcos

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- 1.- El día 14 de diciembre de 2023 la representación letrada de CIG presentó demanda en materia de conflicto colectivo, registrada con el núm. 315/2023, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: «a) Declare que el permiso regulado en el artículo 37.9 ET tiene carácter retribuido, sin necesidad de que así se indique en convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. b) Condene a la demandada a estar y pasar por la declaración anterior».

El día 19 de diciembre de 2023 la representación letrada de CGT presentó demanda en materia de conflicto colectivo, registrada con el núm. 325/2023, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que declare: «En lo concerniente al CARÁCTER RETRIBUIBLE DE LAS AUSENCIAS POR FUERZA MAYOR DE HASTA 4 DÍAS AL AÑO REGULADAS EN EL ARTS 37.9 ET, reconociéndose el derecho de las personas trabajadoras: - A la retribución de las horas de ausencia por razones de fuerza mayor, de hasta 4 días al año, según establece el art. 37.9 ET, que hayan podido disfrutar. Y en su virtud, se CONDENE A LA EMPRESA a estar y pasar por dicha declaración».





El día 20 de diciembre de 2023 la representación letrada de USO presentó demanda en materia de conflicto colectivo, registrada con el núm. 327/2023, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que declare: «El carácter retribuable de las ausencias por fuerza mayor de hasta 4 días al año reguladas en el art. 37.9 E.T. y, en consecuencia, se reconozca el derecho de las personas trabajadoras a la retribución de las horas de ausencia por razones de fuerza mayor, de hasta 4 días al año, del art.37.9 ET, que hayan podido disfrutar».

2.- Por Autos de fecha 20 de diciembre de 2023 se acordó acumular a la demanda registrada bajo el número 315/2023, las demandas registradas bajo los números 325/2023 y 327/2023.

SEGUNDO.- Admitidas a trámite las demandas, se celebró el acto del juicio, en el que los sindicatos CCOO, UGT, TUSI y CSIF se adhirieron a las mismas. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- Con fecha 13 de febrero de 2024 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «Previa desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de agotamiento de la vía previa y ESTIMANDO LAS DEMANDAS interpuestas por CIG, CGT y USO a las que se han adherido CCOO, UGT, TUSI Y CSIF contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.L declaramos el carácter retribuable de las ausencias por fuerza mayor de hasta 4 días al año reguladas en el art. 37.9 E.T. y, en consecuencia, se reconozca el derecho de las personas trabajadoras a la retribución de las horas de ausencia por razones de fuerza mayor, de hasta 4 días al año, del art. 37.9 ET, que hayan podido disfrutar, condenando a la empresa a estar y pasar por dichas declaraciones».

Por auto de 21 de febrero de 2024 la precitada Sala acordó aclarar el error material producido en el antecedente de hecho cuarto de manera siguiente: «Donde dice: "...CCOO, UGT Y TUSI se adhirieron a las demandas". Debe decir: "...CCOO, UGT, TUSI y CSIF se adhirieron a las demandas"».





CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- La empresa demandada que explota centros de trabajo radicados en más de un Comunidad Autónoma rige sus relaciones laborales con arreglo al III Convenio Colectivo del sector del Contact Center suscrito con fecha 14 de marzo de 2023, de una parte por la Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente (CEX), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO, y UGT y fue publicado en el BOE de fecha 9-6-2023.

2º.- Los sindicatos CIG, CGT y USO tienen implantación en la empresa demandada.- conforme-.

3º.- Obra en el descriptor 78 el Anteproyecto de Ley de Familias elaborado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 que damos íntegramente por reproducido. Igualmente damos por reproducido el descriptor 79 en el que obra el Proyecto de Ley de Familias publicado en el Boletín Oficial d las Cortes Generales de 14-4-2023.

4º.- Con ocasión de los acuerdos adoptados en el Consejo de Ministros celebrado el día 27 de junio de 2023 la Vicepresidencia Segunda del Gobierno y el Ministerio de Trabajo y Economía Social emitieron una nota informativa con el texto obrante en el descriptor 85 que damos por reproducido si bien nos interesan destacar los siguientes pasajes: “En el Consejo de Ministros celebrado hoy El Gobierno refuerza el derecho a la conciliación y a la protección a las personas trabajadoras... La norma contempla permisos retribuidos de 5 días en caso de accidente o enfermedad graves y de 4 días en casos de fuerza mayor... ..27 de junio de 2023.- El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto- ley por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. La norma incluye la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Además, se establece el permiso para ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración. Se contemplan: ... • 4 días retribuidos para el nuevo derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata”.

5º.- Tras la entrada en vigor del RD Ley 5/2023 la empresa demandada consideró que las horas de ausencia reguladas en el art. 37.9 E.T debían ser retribuidas.- conforme-.

6º.- El 10-11-2023 la empresa remitió un correo a las secciones sindicales en los términos siguientes: “Informaros que, respecto al permiso retribuido por horas de ausencia equivalentes hasta 4 días para "causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares



urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata", aunque en un primer momento, con carácter conservador, mantuvimos el carácter retribuido del mismo, una nueva revisión de dicho precepto en profundidad, unido al estudio de la reciente doctrina administrativa sobre el asunto, nos lleva a concluir que dicho permiso tiene carácter NO retribuido salvo que el convenio colectivo, o en su defecto acuerdo con la empresa, indique lo contrario" - descriptor 2.-. Dicho correo fue respondido por CGT el mismo día en los términos siguientes: "Desde CGT Unisono Madrid solicitamos el inicio de un proceso negociador para llegar a un acuerdo, tal y como se indica en el Estatuto de los Trabajadores art. 37.9".

7º.- El día 12 de diciembre de 2023 se celebró intento de mediación ante el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo. Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO.- 1.- Contra la anterior resolución se interpuso recurso de casación por la empresa demandada, en el que se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción del art. 37.9 ET, en relación con el art. 3 CC, la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Profesional de los Progenitores y los Cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y la jurisprudencia y doctrina judicial en la materia.

Segundo.- Al amparo del art. 207 c) LRJS, se denuncia la infracción del art. 218 LEC, por incurrir la sentencia recurrida en incongruencia extra petita, y todo ello en relación con el art. 24 CE.

Tercero.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción del art. 3.1.e), 37.9 y 41 ET, en relación con la jurisprudencia dictada en la materia.

SEXTO.- Recibido el expediente digital de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, tras haber sido impugnado por los sindicatos CIG, CGT, CSIF, TUSI y USO, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la procedencia del presente recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose el día 8 de abril de 2026 para la deliberación y votación, fecha en que tuvo lugar.



es la de entender que únicamente es retribuido el permiso cuando así se haya pactado en un convenio o acuerdo colectivo.

El motivo segundo denuncia que la sentencia ha incurrido en incongruencia extra petita, con vulneración del art. 218 LEC y 24 CE, al resolver que la previa actuación empresarial de reconocimiento del carácter retribuido no puede dejarse unilateralmente sin efecto por la empresa sin acudir a lo dispuesto en el art. 41 ET, otorgando de esta forma naturaleza jurídica de condición más beneficiosa a su inicial posicionamiento, cuando ninguna de las demandantes había planteado esta cuestión.

En esa misma línea argumentativa, el motivo tercero denuncia infracción de los arts. 3.1 e); 37.9 y 41 ET, para defender que la actuación empresarial consistente en admitir en un primer momento que el permiso era retribuido, no supone en ningún caso la voluntad de conceder una condición más beneficiosa a los trabajadores. Afirmar que se trata simplemente de un mero error en la valoración inicial del alcance jurídico del precepto legal, que fue inmediatamente subsanado para aclararlo con aquella comunicación remitida a las secciones sindicales, por lo que no es exigible que acuda al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET para dejarla sin efecto.

4. El Ministerio Fiscal informa que debe ser estimado el recurso de la empresa, porque la correcta interpretación del precepto legal en litigio debe ser la de entender que únicamente es retribuido el permiso cuando así lo establezca de forma expresa un convenio o acuerdo colectivo.

Los sindicatos que son parte en el proceso solicitan su desestimación, al entender que es conforme a derecho la interpretación que del precepto legal ha hecho la sentencia recurrida.

5. Por más que el segundo de los motivos del recurso alega que la sentencia incurre en incongruencia extra petita, deberemos comenzar por resolver el primero de sus motivos y en función de ello abordar los dos restantes, ya que se refieren a un argumento subsidiario que la sentencia recurrida expone a mayor abundamiento.

SEGUNDO. 1. El art. 37.9 ET dispone que “La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.”

Se trata de interpretar el correcto alcance de esta norma, para determinar si lo dispuesto en su segundo apartado supone que deben ser retribuidas en todo caso y por imperativo legal ese mínimo de horas de ausencia equivalentes a cuatro días de trabajo al año, o únicamente procede su retribución cuando así se hubiere pacto de forma expresa en el convenio colectivo o un acuerdo de empresa.

La defectuosa redacción del precepto legal permite mantener dos interpretaciones diferentes.

La acogida en la sentencia recurrida, que como ya hemos avanzado entiende que el precepto legal impone en todo caso el carácter retribuido de las horas de ausencias equivalentes a cuatro días de trabajo al año derivadas de la utilización de este permiso, más allá de que los convenios colectivos o acuerdos de empresa puedan precisar el exacto alcance de esa obligación, delimitar su contenido o mejorarlo en beneficio de los trabajadores.

O bien la sostenida por la empresa recurrente, al defender que el permiso solo será retribuido cuando así se hubiere previsto de forma expresa en convenio o acuerdo de empresa.

El punto de partida para llegar a la correcta interpretación del precepto no puede ser otro que la aplicación de los parámetros jurídicos que a tal efecto ofrece el art. 3.1 del Código Civil, al disponer que “Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”.



La sentencia de instancia se acoge acertadamente a estos mismos criterios, y de forma especialmente motivada expone las razones por las que considera que debe aplicarse la primera de esas dos posibles interpretaciones, alcanzado motivadamente una conclusión que esta Sala comparte en su integridad, en lo que ya podemos avanzar que será confirmada de acuerdo con los que seguidamente pasamos a exponer.

2. La confusa redacción literal del artículo hace que su interpretación teleológica resulte ser el elemento más determinante para llegar a su correcta interpretación, conforme a la finalidad y espíritu del precepto, de acuerdo con la voluntad del legislador y teniendo en consideración el contexto y los antecedentes en los que ha sido dictado, así como la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicado.

En lo que resulta especialmente relevante el análisis de la exposición de motivos de la norma legal con la que se reforma el art. 37 ET para incorporar este novedoso permiso, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

En su exposición de motivos explica que su objetivo es la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Señala que la Directiva va más allá del establecimiento de permisos y otorga una relevancia especial a la adaptación de condiciones de trabajo, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad entre hombre y mujeres, a la vez que establece un nuevo contexto que requiere seguridad en el conocimiento y en el ejercicio de los derechos sobre el tiempo



de trabajo relacionados con los derechos de cuidado de menores de edad y dependientes.

Tras describir el marco de la Directiva bajo el que se dicta, y en específica referencia al permiso en litigio, la exposición de motivos indica de forma expresa que “Se introduce un nuevo apartado 9 al citado artículo 37, en el que se transpone el artículo 7 de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que da respuesta a aquellas situaciones, distintas de las de los permisos de cuidadores y parentales, que permiten a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas. Tal y como se recoge en el considerando 28 de la Directiva, se refiere a «motivos familiares urgentes o inesperados», esto es, a la necesidad de atender sucesos esporádicos, previéndose como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos”.

Queda de esta forma patente el espíritu y finalidad de la norma, con la evidente y manifiesta voluntad del legislador de imponer el carácter retribuido de las horas equivalentes a cuatro días al año que los trabajadores pudieran utilizar para hacer uso de ese permiso, sin perjuicio de que lo que al respecto pudiere establecer los convenios colectivos.

Con lo que ha querido dejar claro que el permiso comprende en todo caso un mínimo legal de horas retribuidas equivalentes a cuatro días al año, a salvo de lo que pueda pactarse en convenios o acuerdos colectivos.

La intención del legislador no es otra que la de remitirse de esta forma al régimen legal ordinario de ordenación de fuentes de la relación laboral contemplado en el art. 3 ET, imponiendo como mínimo de derecho necesario una duración retribuida del permiso por las horas equivalentes a cuatro días al año.

3. Es verdad que la concreta plasmación en el texto legal de esa voluntad es ciertamente mejorable, pero, precisamente por ello, es esencial acudir al fundamental parámetro interpretativo que ofrece la expresión de la voluntad del legislador contenida de manera tan clara e indubitada en la propia exposición de motivos de la norma.

Con esa finalidad, el art. 37.9 ET ofrece en su primer párrafo el concepto y objeto de este nuevo permiso, que define como aquel que permite



al trabajador ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes en casos de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Tras lo que seguidamente comienza por señalar en su párrafo segundo que “Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año...”.

Categorica y rotunda afirmación con la que se está indicando que el permiso debe ser necesariamente retribuido hasta ese límite temporal, cuya interpretación gramatical, según el sentido propio de esas palabras, no admite otra posibilidad que la de entender que el permiso ha de ser retribuido.

Es a continuación, una vez fijado ese primer aserto, cuando añade “conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras...”, en expresión subordinada que no puede sino interpretarse como un medio para dejar abierta la posibilidad de que, bajo esa inicial premisa de derecho necesario, los acuerdos colectivos puedan precisar otros aspectos distintos relativos al modo, manera, contenido y alcance de esa retribución.

Este es el motivo por el que el legislador deja abierta la posibilidad de que los convenios puedan entrar en la regulación de este permiso en lugar de cerrar la puerta a esa facultad, sin que conduzcan a ningún resultado cierto las elucubraciones que pudieren hacerse sobre cual hubiere sido la fórmula más correcta de redactar el precepto.

Añade finalmente una última coletilla que no ayuda a la exégesis del texto, al indicar que las personas trabajadoras deben aportar “en su caso, acreditación del motivo de ausencia”. Con la que solo se trata de dejar constancia de la necesidad de justificar que han concurrido motivos familiares urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

Bien pudiere haberse trasladado esta exigencia al primero de los párrafos del precepto legal, pero en ningún caso conduce a una diferente interpretación de la norma.

4. Tiene razón la empresa al poner de manifiesto que la Directiva no impone el carácter retribuido del permiso. Pero como ya es sabido, eso no es





óbice para que el legislador interno pudiese mejorar en ese aspecto su contenido al momento de proceder a la transposición.

El art. 7 de la Directiva define el permiso en los mismos términos literales que recoge el art. 37.9 ET, y seguidamente señala que los Estados pueden limitarlo a un tiempo determinado. Pero no contiene previsión expresa de que haya de ser retribuido.

Por su parte, el art. 8 únicamente impone el carácter retribuido de los permisos de paternidad y parental a los que se refieren el art. 4, apartado 1 y el artículo 5, apartado 2.

Siendo así, resulta singularmente relevante la circunstancia de que nuestro legislador haya anunciado expresamente en la exposición de motivos la necesidad de retribuir el permiso, y la hubiere plasmado en la redacción del precepto en los términos que hemos visto, en lo que evidencia que en este extremo ha querido ir de manera consciente más allá de lo que la Directiva exige.

En las propias consideraciones que encabezan la Directiva se dice que además del derecho al permiso para cuidadores, todos los trabajadores deben conservar su derecho a ausentarse del trabajo sin menoscabo de sus derechos laborales adquiridos o en proceso de adquisición, por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o inesperados. En lo que viene a suponer unificar el tratamiento en este aspecto de ambas figuras.

Tras lo que a continuación apunta que “Aunque los Estados miembros pueden decidir libremente si conceden una remuneración o una prestación económica en el permiso para cuidadores, se les anima a que introduzcan dicha remuneración o prestación, a fin de garantizar que los cuidadores ejerzan realmente este derecho, en particular los hombres”, en una recomendación que ha sido atendida por el legislador español.

5. A todo lo que llevamos dicho se añade la circunstancia de que tanto la Directiva, como el propio RD Ley 5/2023, tienen como finalidad esencial la de incorporar en el ámbito de las relaciones laboral herramientas y mecanismos que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo.

En palabras de la exposición de motivos del citado RD Ley “para dar respuesta a una realidad social concreta: eliminar cualquier desventaja o merma en términos



de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes”, y a su vez garantizar “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora”.

En una sociedad como la actual, en la que es notorio e indiscutible que el colectivo de mujeres trabajadoras sigue siendo el que tradicionalmente asume en mayor medida los cuidados y atención de familiares, tratándose de buscar la igualdad real en el ámbito de las relaciones laborales mediante la implantación de medidas que fomente la corresponsabilidad, no cabe ninguna duda que la anunciada finalidad de la norma conduce a su interpretación conforme a lo que llevamos dicho, en favor de promover y no desincentivar la utilización de este tipo de permisos como mecanismo para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, con una mayor implicación de los hombres en la asunción de responsabilidades familiares que mayoritariamente descansan sobre las mujeres.

6. Por otra parte, el precepto utiliza la expresión de ausencias del trabajo “por causa de fuerza mayor”, reproduciendo de esta forma el tenor literal de la Directiva.

Pero es evidente que esta clase de permisos no tiene nada que ver con el concepto de fuerza mayor de los arts. 41. 1 i) y 47.5 ET, que se refieren a situaciones de fuerza mayor que incidan directamente en la propia actividad de la empresa, dificultando o imposibilitando de manera temporal su desempeño de manera especialmente grave y relevante. Lo que impide trasladar al ámbito de este singular permiso los criterios aplicables en aquella otra materia, en lo que a su retribución se refiere, ni se trata de una situación de fuerza mayor en tal sentido, ni queda suspendida la relación laboral.

Más bien parece que el uso de esa expresión pretende remarcar el carácter urgente e impredecible de los motivos familiares que hacen indispensable la inmediata presencia del trabajador.





TERCERO. 1. Lo que hemos razonado conduce a la desestimación del primero de los motivos del recurso, siendo por consiguiente innecesario entrar a conocer de los dos restantes en los que se plantea la cuestión relativa a la actuación seguida por la empresa, que en un primer momento asume el carácter retribuido de este permiso para negarlo posteriormente en el escrito que dirige a las secciones sindicales.

Si el permiso es retribuido por disposición legal, toda esa actuación empresarial es en este caso irrelevante.

2. Conforme a todo lo anterior y oído el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso, confirmar la sentencia recurrida y declarar su firmeza. Sin costas por tratarse de un conflicto colectivo, y con pérdida del depósito constituido por la empresa para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Unísono Soluciones de Negocio, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 19/2024, de 13 de febrero, en demandas sobre conflicto colectivo núm. 315/2023, seguidas a instancia de la Confederación Intersindical Galega, la Confederación General del Trabajo y la Unión Sindical Obrera, a las que se adhirieron CCOO, UGT, TUSI y CSIF, contra Unísono Soluciones de Negocio, S.A., siendo parte interesada Corriente Sindical de Izquierdas, para confirmarla y declarar su firmeza. Sin costas y con pérdida del depósito constituido por la empresa para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.





Así se acuerda y firma.

