

1. EL TRIBUNAL SUPREMO SE PRONUNCIA SOBRE EL PERMISO POR FUERZA MAYOR POR CONCILIACIÓN FAMILIAR.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 11 de marzo, se ha pronunciado sobre esta cuestión en el marco de una disputa sobre la interpretación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de una compañía, desestimando los recursos empresariales y confirmando el criterio que la Audiencia Nacional (AN) ya expuso en su sentencia 1490/2024, de 18 de noviembre.

Razona el Alto Tribunal que el objetivo de este permiso por fuerza mayor familiar es la atención de circunstancias sobrevenidas que exigen a la persona trabajadora el derecho a ausentarse para atender con su presencia algún familiar en caso de enfermedad o accidente, que permite incluir tanto la atención de hijos e hijas menores como de otros familiares, ascendientes o descendientes.

El litigio surge en un proceso de conflicto colectivo sobre la vigencia de una medida incluida en un plan de igualdad empresarial. Esa medida reconocía un permiso retribuido para el cuidado de familiares destinado al acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias sin hospitalización o para atender situaciones imprevistas que requirieran la presencia de la persona trabajadora, con una bolsa anual de horas.

Tras la entrada en vigor de la nueva redacción del art. 37.9 del ET, se planteó si ese nuevo permiso legal había absorbido por completo la medida pactada. La AN entendió que las medidas de urgencia quedaban absorbidas por el precepto estatutario, pero que seguían vigentes las relativas al acompañamiento a consultas y pruebas médicas. Frente a ello, las empresas recurrieron en casación.

Para el TS, aunque el artículo 37.9 ET no determina ni la duración máxima de la ausencia, ni tampoco el número de ocasiones que una persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo para atender necesidades de fuerza mayor familiar, se entiende que la ausencia será por el tiempo imprescindible e indispensable para atender la necesidad familiar urgente, por lo que la extensión de la ausencia variará en función la situación de urgencia atendida, no pudiendo precisarse con antelación, pero en los márgenes predefinidos por la buena fe contractual.

En el segundo sentido la persona trabajadora tampoco tiene límite en el número de ausencias o permisos vinculados a la atención de situaciones de fuerza mayor familiar. Ahora bien, lo que sí se establece es el máximo de ausencias que tendrán carácter retribuido, ya que únicamente se dispone legalmente el derecho a la retribución por el periodo equivalente a cuatro días al año.



La sentencia subraya que se trata de una ausencia pensada para atender circunstancias sobrevenidas y de atención inmediata. Por eso, entiende que el permiso legal no se extiende en toda su amplitud a otros supuestos como el mero acompañamiento a consultas o pruebas médicas, cuando no concorra esa situación de urgencia por enfermedad o accidente que requiera presencia inmediata.

Por todo ello, la sentencia confirma que el permiso por fuerza mayor del art. 37.9 del ET debe interpretarse de forma restrictiva en cuanto a su hecho causante: cubre urgencias familiares por enfermedad o accidente con necesidad de presencia inmediata, pero no sustituye automáticamente otros permisos de conciliación pactados para acompañamientos médicos u otras atenciones distintas.

Esta sentencia, establece una pauta relevante para la negociación colectiva y para la interpretación de planes de igualdad y acuerdos de empresa.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON NUESTRO
EQUIPO DE PROFESIONALES**