



Roj: **STS 1793/2024 - ECLI:ES:TS:2024:1793**

Id Cendoj: **28079140012024100503**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/03/2024**

Nº de Recurso: **79/2022**

Nº de Resolución: **496/2024**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4570/2021,**
STS 1793/2024

CASACION núm.: 79/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 496/2024

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 20 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto los recursos de casación formalizados por los Letrados/as Dª Pilar Caballero Marcos, en nombre y representación de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (FS-CCOO), D. Leon, en nombre y representación de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Dª Belinda, en nombre y representación de la Unión Sindical Obrera (USO), contra la sentencia núm. 220/20221, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el día 21/10/2021 en procedimiento de conflicto colectivo núm. 204/2021, instado por la FS-CCOO frente a **SERVIFORM, S.A.**

Ha sido parte recurrida **SERVIFORM, S.A.**, representada y defendida por la letrada D.ª Concepción Molina Melguizo.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de junio de 2021 por parte de FS-CCOO se interpuso demanda de Conflicto Colectivo ante ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que se pedía que: " (...) se declare el derecho de las personas trabajadoras al disfrute de las 35 horas para acompañamiento al médico del padre o la madre, sin que sea necesario que los mismos estén a cargo de la persona trabajadora, ni sean dependientes, y en consecuencia con lo anterior que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración."



SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio el 20 de octubre de 2021. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular estas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En fecha 21 de octubre de 2021 se dictó sentencia por la Sala Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos la demanda formulada por el sindicato CCOO a la que se adhirieron los sindicatos ELA, FI-USO, UGT, CSIF y absolvemos a la demandada **SERVIFORM S.A.** de las pretensiones en su contra".

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

" **PRIMERO.** - El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la mercantil **SERVIFORM SA**, que tiene centros de trabajo situados en diversas Comunidades Autónomas.

SEGUNDO. - El convenio de Contact Center por el que se regulan las relaciones laborales entre las partes dispone en su art. 28.2 que: "El personal tendrá derecho al uso de hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, ello, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso."

TERCERO.- En el marco de la empresa se ha negociado un plan de igualdad que contiene la siguiente medida: "La bolsa de 35 horas anuales retribuidas para asistencia médica de la seguridad social a que hace referencia el artículo 28.2 del CC de Contact Center se hará extensible a todo el personal de **Serviform** extendiendo su uso al acompañamiento a consulta médica de la seguridad social de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, así como al/la cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica debidamente justificada. (...)

CUARTO.- **SERVIFORM** no está permitiendo el uso de las 35 horas para acompañamiento del padre o la madre de los trabajadores, si de ellos no son dependientes.

QUINTO.- En el acta de la reunión de la mesa negociadora del plan de igualdad del 2 de octubre del 2020, se dice: "En cuanto a los puntos de Permisos Retribuidos, la empresa confirma que también estarían establecidos para las Parejas de hecho, para de esta manera equiparar los mismos derechos con respecto a los cónyuges, incluyendo el permiso por matrimonio. La parte social propone que las horas médicas, acordadas en sima, sin perjuicio de lo establecido en el resto de los convenios colectivos, para los convenios que tengan horas ilimitadas, se añada 20 horas médicas para acompañamiento de menores. La empresa indica que tras valorar este punto podría estar dispuesta y volver a consultar se podría quedar en 15 horas de acompañamiento para médicos de Seguridad Social, y entraría en el acompañamiento -cónyuge, pareja de hecho, hijos /hijas (menores) y padres/madres..."

QUINTO.- 1.- En el recurso de casación formalizado por FS-CCOO se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Con fundamento en el apartado c) del artículo 207 de la LRJS, por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales. Denuncia la infracción del art.218.2 LRC, por falta de motivación de la sentencia recurrida, con indefensión

Segundo.- Con fundamento en el apartado e), por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, en concreto, los artículos 3, 1281 y siguientes del Código Civil.

2.- En el recurso de casación formalizado por CSIF se consignan los siguientes motivos:

Único.- Al amparo del art. 207. e) de la LRJS, por Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate

3.- En el recurso de casación formalizado por USO se consignan los siguientes motivos

Primero.- Con fundamento en el apartado c) del artículo 207 de la LRJS, por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte. Se denuncia la infracción del art. 218 LEC y art. 120.3 CE, por que la sentencia adolece de falta de motivación.

Segundo.- Con fundamento en el apartado e) del artículo 207 de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la Jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate- Denuncia la infracción del artículo 3.1, en relación 1281, ambos del Código Civil, artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como interpretación



jurisprudencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2018 (140/2017), 22 de octubre de 2019 (78/2018), 13 de noviembre de 2019 (75/2018), Acuerdo de Igualdad de la empresa **Servinform** de 22 de octubre de 2020.

SEXTO.- Recibidos los autos y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que los tres recursos han de ser desestimados. Los tres recursos han sido impugnados por **Servinform**, S.A, que pide su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 19 de marzo de 2024 fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver en los tres recursos de casación interpuestos radica en determinar si las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del conflicto colectivo, tienen derecho al disfrute de las 35 horas para acompañamiento al médico del padre o la madre, sin que sea necesario que los mismos estén a cargo de la persona trabajadora, ni sean dependientes, y en consecuencia con lo anterior que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

2.- La sentencia recurrida desestima la demanda. Razona que la voluntad de las partes consiste en reconocer horas de permiso retribuidas con cargo al empresario cuando el trabajador presente una necesidad de conciliar su vida laboral y familiar, teniendo en cuenta que se trata de un acuerdo adoptado en el marco del plan de igualdad. Estima la sentencia recurrida que la necesidad de conciliar se patentiza cuando existe dependencia entre la persona precisada de asistencia médica y el trabajador, de modo que cuando el pacto se refiere a *personas dependientes a cargo de la persona trabajadora*, este requisito lo han de cumplir todos los familiares en primer grado del trabajador: hijos y padres que acuden al médico. Argumenta la sentencia de instancia que carece de sentido pretender que el permiso se extienda a dichos familiares (pensemos en hijos mayores de 18 años o en padres que no están al cuidado del trabajador, pensemos incluso que unos y otros pueden vivir de forma independiente), máxime cuando ningún requisito adicional se exige atendiendo a la gravedad o imposibilidad de acudir a la consulta médica.

Y concluye que una interpretación como la pretendida consistente en que se reconozca el derecho al *acompañamiento al médico del padre o la madre, sin que sea necesario que los mismos estén a cargo de la persona trabajadora, ni sean dependientes*, ampliaría de modo abusivo, por carencia de causa razonable el uso de este permiso que es retribuido con cargo al empresario.

SEGUNDO.- Recurso de FS CCOO

Primero.- Sobre la nulidad por falta de motivación de la sentencia recurrida. Con fundamento en el apartado c) del artículo 207 de la LRJS, por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales. Denuncia la infracción del art. 218.2 LRC, por falta de motivación de la sentencia recurrida, con indefensión. Sostiene la recurrente, en síntesis, que la sentencia recurrida no razona ni justifica cual es el criterio que ha utilizado para llegar a tal conclusión, ni razona ni justifica en base a que hechos probados deduce cual era esa supuesta voluntad de los negociadores.

Se opone el Ministerio Fiscal y la impugnante, que piden la desestimación del motivo.

Sobre la motivación de las resoluciones judiciales, tiene dicho esta Sala, entre otras en STS núm. 178/2019, de 6 de marzo, Rec 8/2018; STS núm. 831/2018, de 13 de septiembre, Rec 26/2017.

"Como recuerda la STS 4/12/2018, rec. 2/2018, la incongruencia omisiva se produce si el órgano judicial dejar de dar respuesta a alguna de las pretensiones ejercitadas por las partes, cuando no cabe interpretar el silencio como una desestimación tácita cuya motivación puede desprenderse de los razonamientos ya contenidos en la propia resolución, de tal manera que solo es posible admitir que la sentencia incurre en el vicio de incongruencia por omisión cuando se produzca una absoluta falta de cualquier respuesta a alguno de los elementos esenciales de las pretensiones de las partes cuyo conocimiento y resolución sea trascendente para fijar el fallo, porque solo en este caso "se daría una denegación tácita de justicia contraria al artículo 24.1 de la Constitución, STC 53/1991, de 11/Marzo, SSTS 13/05/98 -rco 1439/97 -; 25/04/06 -rco 147/05 -; 08/11/06 -rco 135/05 -; 27/09/07 -rco 37/06 -; y 16/12/09 -rco 72/09 -)."

En el mismo sentido y desde la perspectiva de la posible falta de motivación de las resoluciones judiciales, destaca el Tribunal Constitucional en su sentencia 192/1994, que el derecho a la tutela judicial efectiva comprende el del justiciable a conocer las razones de las decisiones judiciales, al objeto de poder contrastar su razonabilidad para ejercitar, en su caso, los recursos que procedan, de tal manera que la exigencia de motivación



suficiente es una garantía para comprobar que la solución judicial se sustenta en una racional aplicación del ordenamiento jurídico y no es fruto de la arbitrariedad (STC 54/2000).

Doctrina que recogemos en la STS 9/5/2018, rec.110/2017 , en la que enumeramos los principios que venimos reiterando en esta materia, de la siguiente forma:

"a).- Que la motivación de las resoluciones judiciales, aparte de venir impuesta en el art. 120.3 CE , es una exigencia derivada del art. 24.1 CE , con el fin de que se puedan conocer las razones de la decisión que aquéllas contienen, posibilitando su control mediante el sistema de los recursos...resultando una garantía frente a la arbitrariedad e irrazonabilidad de los poderes públicos... y está directamente relacionada con los principios de un Estado de Derecho [art. 1.1 CE] y con el carácter vinculante que para Jueces y Magistrados tiene la Ley, a cuyo imperio están sometidos en el ejercicio de su potestad jurisdiccional.

b).- Que "... el derecho a la tutela judicial efectiva... no llega... a garantizar el acierto de la resolución adoptada en cada caso, ni a excluir eventuales errores en el razonamiento desplegado, aspectos que integran cuestiones de estricta legalidad ordinaria... pues el "derecho a la tutela judicial tan sólo garantiza el derecho a obtener, cuando se cumplan los requisitos procesales correspondientes, una resolución de fondo, que se pronuncie, y lo haga de manera razonable, motivada y fundada en Derecho, sobre las pretensiones de las partes" (SSTC 114/1990, de 21/Junio), FJ 3 ; 196/2005, de 18/Junio ; y 117/2006, de 24/Abril , FJ 3).

c).- Que en todo caso resulta indiferente la extensión de la motivación, pues el deber de motivación "no autoriza a exigir un razonamiento judicial exhaustivo y pormenorizado de todos los aspectos y perspectivas que las partes puedan tener de la cuestión que se decide, sino que deben considerarse suficientemente motivadas aquellas resoluciones judiciales que vengan apoyadas en razones que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales fundamentadores de la decisión; es decir, la ratio decidendi que ha determinado aquélla" (SSTC 14/1991, de 28/Enero ; 28/1994, de 27/Enero ; 153/1995, de 24/Octubre ; 66/1996, de 16/Abril , FJ 5 ; 115/1996, de 25/Junio, FJ 2 ; y 184/1998, de 28/Septiembre , FJ 2)."

Aplicando dichos principios al caso que nos ocupa, el motivo de recurso debe ser desestimado. La sentencia recurrida expresa en sede de hechos probados el contenido del art.28.2 del Convenio de Contact Center, (HP2), el contenido del plan de igualdad (HP 3) y el contenido del acta de la reunión de la mesa negociadora de la mesa negociadora del plan de igualdad de 2 de octubre de 2020 (HP5). En su fundamentación jurídica, tras exponer los criterios hermenéuticos de la interpretación de convenios colectivos, aborda la exégesis del precepto controvertido y -aún no citándolo- aplica el criterio teleológico en su interpretación, para concluir que las 35 horas para acompañamiento al médico, responden a la necesidad de conciliar vida laboral y familiar, lo que no ocurre cuando quien recibe asistencia médica no es dependiente o está a cargo de la persona trabajadora. Ejemplifica supuestos que considera carentes de sentido conforme a la interpretación que propone la **demandante** (hijos mayores de 18 años o en padres que no están al cuidado del trabajador, o que unos y otros vivan de forma independiente).

Y, para concluir, descarta el criterio propuesto por la recurrente, porque: "...ampliaría de modo abusivo, por carencia de causa razonable el uso de este permiso que además, no olvidemos, es retribuido con cargo al empresario".

A la vista de lo expuesto, la Sala no puede compartir que la sentencia no esté suficientemente motivada, pues del propio recurso resulta que la parte recurrente conoce cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales fundamentadores de la decisión; en segundo lugar, la decisión es razonable, motivada y fundada en Derecho, sin que ello implique que el derecho a la motivación contenga una suerte de derecho al acierto, que como hemos dicho no forma parte de la tutela judicial efectiva y es cuestión de legalidad ordinaria.

Segundo.- Sobre la interpretación del Plan de Igualdad. Con fundamento en el apartado e), por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, en concreto, los artículos 3, 1281 y siguientes del Código Civil.

1.- La posición de las partes en el recurso: La recurrente afirma, resumidamente, que se han producido tales infracciones porque el primer criterio interpretativo es el sentido literal de las palabras, cuando los términos son claros, y cuando no hay lugar a dudas no se debe acudir a otro canon hermenéutico, y en el caso que nos ocupa, las palabras no pueden ser más claras y el criterio de la sentencia recurrido sería contrario a la finalidad de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El Ministerio Fiscal pide la desestimación del motivo, en suma, porque la AN ha interpretado razonablemente el convenio colectivo, entendiendo que la voluntad de las partes es reconocer el permiso retribuido cuando este sea necesario para conciliar la vida personal y familiar, que evidentemente no es tal cuando la persona cuyo acompañamiento se solicita, lleva a cabo una vida completamente independiente del trabajador y por tanto no esté a cargo de la persona trabajadora como previene el precepto.



La impugnante pide la desestimación del recurso, en síntesis, porque del redactado del artículo se desprende que las horas de acompañamiento se extenderán a hijos, hijas, padres, madres y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora. Por lo que el calificativo "a cargo de la persona trabajadora" se extiende tanto a padre, madre como a personas dependientes. Prueba de ello, sostiene la impugnante, es que de dicho redactado se excluye a los cónyuges y parejas de hecho, no exigiéndose para los mismos el estar a cargo de la persona trabajadora sino que se acuda a pruebas que requieran acompañamiento.

2.- Al centrarse la controversia en la interpretación de un precepto del Convenio Colectivo, parece oportuno traer a colación la doctrina de esta Sala relativa a la interpretación de los Convenios colectivos, que se resume en nuestra STS núm. 534/2023, de 19 de julio, Rec. 16/2021, conforme a la que:

"atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007).

La Sala ha precisado recientemente su papel en este tipo de recursos en los que se discute la interpretación efectuada por el órgano de instancia. Generalmente, habíamos dicho, siguiendo una antigua línea jurisprudencial, que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras) Y, también, se ha precisado que "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, en los últimos tiempos, hemos matizado dicho criterio, y hemos establecido que "Frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta". (SSTS 904/2020, de 13 de octubre (Rec. 132/2019) y 1135/2020, de 21 de diciembre (Rec. 76/2019); entre otras).

Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia"

3.- Aplicando dicha doctrina al caso concreto, el precepto objeto de interpretación tiene el siguiente redactado:

*"La bolsa de 35 horas anuales retribuidas para asistencia médica de la seguridad social a que hace referencia el artículo 28.2 del CC de Contact Center se hará extensible a todo el personal de **Servinform** extendiendo su uso al acompañamiento a consulta médica de la seguridad social de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, así como al/la cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica debidamente justificada. (...)"*

Para la correcta exégesis de este apartado del plan de igualdad, conviene empezar por una breve mención de su marco legal. En este sentido el art.46 de la LO 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el contenido y finalidad de los planes de igualdad, diciendo "1.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (...)"



2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

(...)

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

(...)"

Estos preceptos legales son objeto de desarrollo por el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en cuyo art.7 f) entre las materias objeto de diagnóstico, figura el: "Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral."

Por tanto, el criterio teleológico del plan de igualdad, en general, y del precepto objeto de exégesis, en particular, es el de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de género, regulando, entre otras medidas, las que supongan un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Sentadas tales premisas, la interpretación llevada a cabo por la sentencia recurrida no infringe ninguno de los preceptos que denuncia la recurrente.

De la literalidad del precepto resulta que se está extendiendo un derecho contemplado en el convenio colectivo aplicable (art. 28.3), consistente en 35 horas anuales retribuidas para las personas trabajadoras para la asistencia médica de la seguridad social; a otros supuestos no previstos en dicho convenio. Literalmente: "(...) al acompañamiento a consulta médica de la seguridad social de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, así como al/la cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica debidamente justificada."

- La interpretación efectuada por la sentencia recurrida se ajusta al tenor literal, puesto que se establecen dos colectivos distintos de personas a acompañar a consulta médica:

- " hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.

- cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica debidamente justificada."

Del tenor literal resulta que el primer colectivo se exige que esté a cargo de la persona trabajadora, no así el segundo colectivo.

- La interpretación sistemática o contextual, (arts. 3.1 y 1285 CC) confirma el criterio literal. La necesidad de acompañamiento es un requisito obvio por la propia finalidad de la norma (fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral) y resulta aplicable a ambos colectivos. Sin embargo, sólo se explicita en el caso del cónyuge o pareja de hecho porque en el caso de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes, se exige que estén a cargo de la persona trabajadora, lo que ya implica de por sí la necesidad de acompañamiento.

-La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). En este punto la sentencia recurrida en su HP 5º suministra un antecedente consistente en el acta de la reunión de la mesa negociadora del plan de igualdad, que dice:

"En cuanto a los puntos de Permisos Retribuidos, la empresa confirma que también estarían establecidos para las Parejas de hecho, para de esta manera equiparar los mismos derechos con respecto a los cónyuges, incluyendo el permiso por matrimonio. La parte social propone que las horas médicas, acordadas en sima, sin perjuicio de lo establecido en el resto de los convenios colectivos, para los convenios que tengan horas ilimitadas, se añada 20 horas médicas para acompañamiento de menores. La empresa indica que tras valorar este punto podría estar dispuesta y volver a consultar se podría quedar en 15 horas de acompañamiento para médicos de Seguridad Social, y entraría en el acompañamiento -cónyuge, pareja de hecho, hijos /hijas (menores) y padres/madres"

De ello resulta que la parte social pidió una ampliación de las horas médicas de acompañamiento de menores hasta 20 y la empresa accedió volver a consultar si se podía quedar en menos horas (15), pero incluyendo - cónyuge, pareja de hecho, hijos /hijas (menores) y padres/madres...". En ningún momento se desprende de este precedente que se pretenda extender a hijos/hijas no menores - no a cargo- ni tampoco a dependientes, padres o madres no a cargo. Por tanto, el criterio histórico corrobora el literal y el contextual.

El criterio teleológico cierra la interpretación en el sentido apuntado por la sentencia recurrida; si la finalidad es conciliar la vida familiar y laboral, no se entiende cómo puede alcanzarse la misma cuando se trata de



acompañamientos que no son necesarios, sea porque se trate de personas que no están a cargo de la persona trabajadora, sea porque se trate de cónyuge o pareja de hecho que no precise de ese acompañamiento.

Para concluir, en numerosas ocasiones hemos advertido que ninguna duda cabe sobre la obligación de jueces y tribunales de incorporar la perspectiva de género en lo que constituye su actuación como Poder del Estado, esto es, en la interpretación y aplicación de las normas. Así lo hemos sostenido, por ejemplo, en la STS núm. 576/2022, de 23 de junio, que resume y clasifica los supuestos en que esta Sala ha seguido dicho criterio, con cita de las SSTS de 26 septiembre 2018 (rcud. 1352/2017) y 13 noviembre 2019 (rcud. 75/2018):

"(...) La interpretación que aquí se sostiene viene avalada por la aplicación del principio general contenido en el artículo 4 LOIMH según el que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Ello significa, por un lado, que la igualdad entre mujeres y hombres constituye valor supremo del ordenamiento jurídico; y, por otro, que consecuentemente, la aplicación de tal principio debe considerarse criterio hermenéutico imprescindible para la interpretación de las normas jurídicas (...)

Pues bien, dicha perspectiva ha sido plenamente incorporada en la sentencia recurrida, cuando alude a la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral que posee el precepto objeto de exégesis y, en atención a ésta y no otra finalidad, concluye que debe desestimarse la pretensión formulada por la **demandante**, pues abarcaría supuestos de hecho ajenos a la finalidad de conciliación y la asunción corresponsable de las responsabilidades derivadas del cuidado de personas a cargo o bien del cónyuge o pareja de hecho.

Por cuanto queda expuesto, la Sala considera que la sentencia recurrida se ha ajustado a las normas de interpretación aplicables al caso, por lo que procede desestimar el recurso interpuesto por la FS-CCOO.

TERCERO.- Recurso de CSIF

El motivo único de recurso -que se numera como primero- se formula al amparo del art. 207. e) de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate -en relación con los criterios de interpretación de convenios y acuerdos colectivos, con cita de la STS núm. 417/2021 de fecha 20 de abril.

La recurrente considera infringida dicha doctrina porque, en resumen, entiende que la sentencia recurrida atenta contra el criterio de interpretación literal y contra la voluntad e interpretación finalista de las partes que no es otra que permitir que la persona trabajadora pueda acudir y acompañar a las consultas médicas a hijos y padres con independencia de que sean personas a su cargo o no, y personas dependientes que sí lo estén, teniendo únicamente que alegar la persona trabajadora la necesidad de acompañar a dichos sujetos al médico, no si estos son dependientes.

Se opone el Ministerio Fiscal y la impugnante, que piden la desestimación del motivo.

Esta Sala, por motivos de coherencia y economía expositiva da íntegramente por reproducido el razonamiento que se contempla en el fundamento jurídico segundo en su segundo apartado, del cual resulta que no se han infringido las normas de interpretación y acuerdos colectivos ni tampoco la doctrina de esta Sala sobre el particular.

CUARTO.- Recurso de USO

Primero.- Con fundamento en el apartado c) del artículo 207 de la LRJS, por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte. Se denuncia la infracción del art. 218 LEC y art. 120.3 CE, por que la sentencia adolece de falta de motivación.

A dicho motivo se oponen tanto el Ministerio Fiscal, como la impugnante.

Esta Sala no puede sino remitirse a lo ya expuesto en el fundamento segundo en su primer apartado, del que resulta que la sentencia recurrida supera el estándar de motivación exigible para ser respetuosa con el derecho a la tutela judicial efectiva. Por tanto, y por las mismas razones, se desestima este motivo.

Segundo.- Con fundamento en el apartado e) del artículo 207 de la LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la Jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate- Denuncia la infracción del artículo 3.1, en relación 1281, ambos del Código Civil, artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como interpretación jurisprudencial del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2018 (140/2017), 22 de octubre de 2019 (78/2018), 13 de noviembre de 2019 (75/2018), Acuerdo de Igualdad de la empresa Serviform de 22 de octubre de 2020.

A este motivo se oponen tanto el Ministerio Fiscal, como la impugnante.



La Sala, una vez más, en aras de la coherencia y la economía expositiva, se remite a cuanto ha quedado expuesto en el fundamento jurídico segundo, apartado segundo de esta resolución que, recordemos, concluye que la exégesis del precepto del plan de igualdad objeto de controversia ha sido correctamente interpretado por la sentencia recurrida.

En cuanto a la doctrina que se invoca:

- STS 3 de mayo de 2018 (140/2017): se refiere a la interpretación del art. 55 del II Convenio Colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Enaire.

- STS 22 de octubre de 2019 (78/2018): en ella que resolvimos que no cabe extender el permiso por matrimonio del art. 58) del III CCol de la SAE Correos y Telégrafos SA, no cabe extenderlo a las trabajadoras y los trabajadores que constituyen parejas de hecho o a los nuevos modelos de convivencia familiar continuada y de género distinto al de las uniones matrimoniales, ya que no aparece recogido en el convenio, sin que se vulnere el art. 14 de la CE.

- STS 13 de noviembre de 2019 (75/2018), en la que de conformidad con el art. 11.1 LETT y del principio general de igualdad de trato entre hombres y mujeres, los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria, sin que el hecho de que puedan acumular a estas las previstas en el plan de la ETT, mientras dure la puesta a disposición, pueda reputarse contrario al derecho a la negociación colectiva ni al contenido del convenio de las empresas de trabajo temporal.

Del análisis de la doctrina invocada por la recurrente, resulta que en ninguna sentencia se contiene la solución del caso que nos ocupa, ni tampoco un precedente que nos vincule, puesto que la única similitud de tales sentencias con la ahora recurrida es que versan sobre medidas de conciliación. Sin embargo, la interpretación del precepto del plan de igualdad que es objeto del presente caso reclama, como es lógico, una aplicación de los criterios de interpretación a los hechos y preceptos del presente caso, lo que hace que lo resuelto en las sentencias invocadas no sea doctrina aplicable a este supuesto.

QUINTO.- Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos los tres recursos de casación interpuestos frente a la sentencia núm. 220/20221, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el día 21/10/2021 en procedimiento de conflicto colectivo núm. 204/2021, instado por la FS-CCOO frente a **SERVIFORM**, S.A, que confirmamos en su totalidad, declarando su firmeza.

Todo ello, sin costas, conforme al art. 235 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Desestimar los recursos de casación interpuestos por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (FS-CCOO); la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Unión Sindical Obrera (USO), contra la sentencia núm. 220/20221, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el día 21/10/2021 en procedimiento de conflicto colectivo núm. 204/2021, instado por la FS-CCOO frente a **SERVIFORM**, S.A.

2.- Confirmar la sentencia recurrida y declarar su firmeza.

3.- Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.