

Roj: **STS 1414/2026 - ECLI:ES:TS:2026:1414**

Id Cendoj: **28079140012026100279**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/03/2026**

Nº de Recurso: **58/2025**

Nº de Resolución: **253/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **JUAN MARTINEZ MOYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5890/2024,**
STS 1414/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 253/2026

Fecha de sentencia: 11/03/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 58/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 10/03/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MPN

Nota:

CASACION núm.: 58/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 253/2026

Excmos. Sres. y Excmo. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés



D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 11 de marzo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por XPO Transport Solutions Spain S.L. (XPO Transport) y XPO Global Forwarding Spain S.L, bajo la dirección letrada de D. Daniel Cifuentes Mateos contra la sentencia 149/2024 dictada por la Audiencia Nacional de fecha 18 de Noviembre de 2024, en actuaciones seguidas por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO), contra XPO Global Forwarding Spain S.L, y XPO Transport Solutions Spain S.L., sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO) bajo la dirección letrada de D. Juan Manuel Gómez Moreno. Igualmente ha comparecido la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) adhiriéndose íntegramente a la Impugnación del recurso de casación interpuesto por CCOO.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO), formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: «que la medida 47 del Plan de Igualdad de la empresa XPO Logistics sigue vigente en relación con las medidas de acompañamiento, mientras que las medidas de urgencia se consideran absorbidas por el vigente artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.-Con fecha 18 de Noviembre de 2024, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: ESTIMAMOS la demanda interpuesta por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA CIUDADANÍA DE CC.OO frente a XPO GLOBAL FORWARDING SPAIN SL Y XPO TRANSPORT SOLUTIONS SPAIN SL y declaramos que la medida 47 del Plan de Igualdad de la empresa XPO Logistics sigue vigente en relación con las medidas de acompañamiento, mientras que las medidas de urgencia se consideran absorbidas por el vigente artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.».

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

«PRIMERO.- El día 26-11-2021 se celebró la primera reunión de la Comisión negociadora del plan de Igualdad de las empresas demandadas estando compuesta por representantes de la dirección de las empresas, así como por representantes de UGT y CCOO.- descriptor 17.-

SEGUNDO.- Damos por reproducidos los descriptores 18 y ss donde constan las actas de las reuniones de la Comisión negociadora si bien destacamos:

- que en el acta de 18-3-2.022 consta lo siguiente: *"La RLPT habla también de la necesidad de disponer de permisos retribuidos para acompañamiento médico de descendientes y ascendientes"*-descriptor 23.-

- que en el acta del 24 enero de 2023 la representación de los trabajadores (RT) solicita que la propuesta de permisos retribuidos para el cuidado de familiares se tenga en cuenta lo que se va a establecer legalmente en un futuro- descriptor 29-;

- que en el acta de 21 de junio de 2023 tras procederse a la lectura del primer Plan de Igualdad de la Empresa XPO y manifestar las partes que en disposición de firmarlo , consta lo siguiente: *"Se acuerda que los permisos retribuidos serán 10 primer año, 12 segundo año, 14 tercer año, 16 cuarto año..."*.

TERCERO.- En el Plan de Igualdad aprobado suscrito ese día consta la medida 47 con el siguiente tenor:

"La Empresa favorecerá que las personas trabajadoras puedan beneficiarse de un permiso retribuido de 2 días para el cuidado de familiares, (cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de hasta segundo grado de consanguinidad), dicho permiso estará destinado para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias sin hospitalización o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a debidamente justificadas. Bolsa de 10 horas para el primer año, 12 horas para el segundo año, 14 horas para el tercer año, y 16 horas para cuarto año. Esta medida será implementada hasta que dichas medidas sean ley o hasta que la ley disponga de dichos permisos retribuidos."

CUARTO.- El día 29 de junio de 2023 se publicó en el BOE el RD Ley 5/2023.- notorio.-



QUINTO.- El día 18 de enero de 2024 se reunió la Comisión Negociadora para firmar el Plan de Igualdad con las subsanaciones que requirió el REGCOM.- descriptor 19-.

SEXTO.- Consta correo remitido por la empresa en fecha 19 de abril de 2024 evacuando consulta en los siguientes términos:

"Os escribimos en respuesta a vuestra consulta respecto de la interpretación del artículo 37.9 del ET, que recoge los permisos retribuidos de las personas trabajadoras para 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. Dicho precepto establece 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, 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.

Asimismo, y como Uds. saben, el plan de igualdad de XPO establece que "La Empresa favorecerá que las personas trabajadoras puedan beneficiarse de un permiso retribuido de 2 días para el cuidado de familiares, (cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de hasta segundo grado de consanguinidad), dicho permiso estará destinado para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias sin hospitalización o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a debidamente justificadas. Bolsa de 8 horas para el primer año, 12 horas para el segundo año, 14 horas para el tercer año, y 16 horas para cuarto año. Esta medida será implementada hasta que dichas medidas sean ley o hasta que la ley disponga de dichos permisos retribuidos.

Pues bien, queremos indicarle que la intención de las partes al regular el permiso retribuido en el plan de igualdad fue precisamente que, en el momento en el que la ley regulara un permiso para dichas situaciones, lo establecido en el plan de igualdad se vería "absorbido" por lo establecido en la ley. Ello resulta claro de la lectura de lo dispuesto en el último párrafo que regula el permiso: "Esta medida será implementada hasta que dichas medidas sean ley o hasta que la ley disponga de dichos permisos retribuidos". La conclusión anterior no cambia tampoco por el hecho de que la ley establezca que el permiso retribuido lo es para 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 ya que ese es, entre otros, uno de los supuestos regulados por el plan de igualdad.

Es decir, el plan de igualdad amplió los supuestos para los que dicho permiso podía aplicarse, no pudiendo bajo ningún concepto interpretarse que los permisos retribuidos aplican para situaciones diferentes y ni que deben entenderse acumulables."

SÉPTIMO.- El día 17 de julio de 2024 se celebró acta de conciliación en el SIMA, extendiéndose acta desacuerdo.- descriptores 2 y 3-».

QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de XPO Transport Solutions Spain S.L. (XPO Transport) y XPO Global Forwarding Spain S.L, siendo admitido a trámite por esta Sala.

Por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO), bajo la dirección letrada de D. Juan Manuel Gómez Moreno, se ha presentado escrito de impugnación al recurso de casación interpuesto. Igualmente ha comparecido la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) adhiriéndose íntegramente al escrito de Impugnación presentado por CCOO.

SEXTO.-Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.-Por Providencia de fecha 28 de Enero de 2026 y por necesidades del servicio se designó como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 10 de Marzo de

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida y antecedentes relevantes

1.-La Federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato Comisiones Obreras (FSC-CCOO) presentó demanda de conflicto colectivo contra las empresas XPO GLOBAL FORWARDING SPAIN SL Y XPO TRANSPORT SOLUTIONS SPAIN SL, y el sindicato UGT, con la petición de que se declarase que la medida 47 del Plan



de Igualdad de la empresa XPO Logistics sigue vigente en relación con las medidas de acompañamiento a consultas y pruebas médicas de familiares, mientras que las medidas de urgencia se consideran absorbidas por el vigente artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores introducido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se traspone, entre otras materias, la Directiva de la Unión Europea en materia conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

2.-La sentencia núm. 1490/2024 de 18 de noviembre dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos núm. 149/2024) estimó íntegramente la demanda.

3.-Contra esta resolución interponen, ante este Tribunal Supremo, recurso de casación ordinaria o común las dos empresas codemandadas. Ambos escritos de recursos son idénticos en su estructura y contenido. Se fundan en dos motivos, al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS. Con el primer motivo, censuran a la sentencia infracción de los artículos 1.283 y siguientes del Código Civil. En el segundo motivo se aduce la infracción de la jurisprudencia, con referencia a la sentencia de 11 de julio de 2024 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (rec [sic], rectius [autos núm. 146/2024]). Solicitan la estimación de sus recursos, la revocación de la sentencia de instancia con la consiguiente desestimación de la demanda de conflicto colectivo.

4.-El sindicato demandante CCOO, ha presentado escrito de impugnación oponiéndose a los recursos interpuestos. El sindicato UGT ha presentado escrito adhiriéndose a la impugnación del recurso.

5.-El Ministerio Fiscal, en su informe preceptivo del art. 214.1 LRJS, propuso la desestimación de ambos recursos.

SEGUNDO.- Acuerdos objeto de interpretación. Influencia del art. 37.9 ET versión RDL 5/2023 con relación a lo establecido en la medida 47 del Plan de Igualdad. Decisión de la Sala. Desestimación de los recursos.

1.-En el contexto litigioso que nos ocupa el orden cronológico de acontecimientos de preacuerdos, acuerdos en el Plan de Igualdad y la nueva normativa derivada del nuevo apartado 9 del art. 37 ET en versión dada tras el RD 5/2023, es premisa básica para abordar la cuestión planteada por las empresas en sus recursos.

2.-El plan de igualdad de la empresa XPO, firmado el 21 de junio de 2023 establece, en su medida número 47, lo siguiente:

«La Empresa favorecerá que las personas trabajadoras puedan beneficiarse de un permiso retribuido de 2 días para el cuidado de familiares, (cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de hasta segundo grado de consanguinidad), dicho permiso estará destinado para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias sin hospitalización o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a debidamente justificadas. Bolsa de 10 horas para el primer año, 12 horas para el segundo año, 14 horas para el tercer año, y 16 horas para cuarto año. Esta medida será implementada hasta que dichas medidas sean ley o hasta que la ley disponga de dichos permisos retribuidos.»

3.-Con fecha 28 de junio de 2023 se publicó el Real Decreto 5/2023 por el que se incluye como apartado 9 del 37 del Estatuto de los Trabajadores la siguiente norma:

«9. 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.»

4.-Como antecedentes a aquel acuerdo y a la previsión normativa posterior, constan las siguientes actas de las reuniones de la Comisión negociadora:

a) Acta de 18 de marzo de 2022 en la que la representación legal de los trabajadores refiere la necesidad de disponer de permisos retribuidos para acompañamiento médico de descendientes y ascendientes.

b) En el acta del 24 enero de 2023 figura que la representación de los trabajadores solicita que la propuesta de permisos retribuidos para el cuidado de familiares se tenga en cuenta lo que se va a establecer legalmente en un futuro.

c) En el acta de 21 de junio de 2023 se lee que tras procederse a la lectura del primer Plan de Igualdad de la Empresa XPO y manifestar las partes que en disposición de firmarlo, consta lo siguiente: « Se acuerda que los permisos retribuidos serán 10 primer año, 12 segundo año, 14 tercer año, 16 cuarto año (...)».



4.-La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional objeto de los recursos que examinamos, ha estimado la demanda presentada por el sindicato accionante declarando que la medida 47 del plan de Igualdad no se ve absorbida en lo que se refiere al acompañamiento a familiares a consultas o pruebas médicas por el art. 37.9 E.T. Para llegar a esta conclusión combina criterios interpretativos literales, finalista y con perspectiva de género, considerando que en el plan de igualdad se estableció un permiso retribuido tanto para los citados acompañamientos como para supuestos de urgencia familiar condicionando su vigencia a la existencia de una futura regulación legal. Interpreta la medida 47 en el sentido de que ha de estimarse vigente en cuanto a los acompañamientos, pues el art. 37.9 no prevé las denominadas horas de fuerza mayor para tales supuestos.

5.-Las empresas recurrentes denuncia en el primer motivo de sus recursos, lo que es el núcleo del debate jurídico suscitado. Entienden que la sentencia impugnada ha cometido una infracción jurídica al aplicar los criterios de interpretación recogidos en los artículos 1283, 1285, 1286 y 1288 del Código Civil. Defienden en sus recursos, en síntesis: a) que la medida 47 debe interpretarse como un todo indivisible; b) que no existen dos permisos distintos (acompañamiento "versus" urgencias), sino un único permiso con una única bolsa de horas; y c) que si las partes hubieran querido diferenciar permisos, lo habrían hecho mediante dos medidas separadas con bolsas independientes. Completan su argumentación propugnando el efecto derogatorio del art. 37.9 ET al apreciar que este artículo regula las mismas situaciones previstas en la medida 47. Afirman que la condición pactada ("hasta que la ley disponga de dichos permisos retribuidos") se ha cumplido, por lo que la medida queda sin vigencia. Y alegan que mantener la medida supondría duplicar permisos y generar un exceso de horas retribuidas (hasta 48 horas/año por trabajador), con un coste estimado de 2,4 millones de euros.

6.-Con relación a la interpretación de la normativa convencional debemos tener presente la reiterada doctrina de esta Sala (entre otras STS 861/2025, de 1 de octubre (rec 75/2024) que establece que «[c]onstituye doctrina constante de la Sala que, dada la naturaleza de los convenios colectivos -norma de origen convencional/ contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, por lo que su interpretación debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) 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). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el espiguo» [SSTS 104/2020 de 5 febrero (rcud. 3174/2017); 904/2020 de 13 octubre (rec. 132/2019); 577/2020 de 1 de julio (rec. 223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rec. 80/2019) y 1135/2020 de 21 diciembre (rec. 76/2019); entre muchas otras].

Igualmente hemos reiterado que, «[f]rente 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 muchas 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.»

7.-A juicio de la Sala, la interpretación que hace la sentencia de instancia con relación a la vigencia de las previsiones contempladas en la medida 47 del plan de igualdad, a la vista del nuevo apartado 9 del art. 37 del ET, se adecúa a reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. del Código civil.

Desde un punto literal (art.1281 Código civil) los términos de la medida 47 incorporada al plan de igualdad el 21 de junio de 2023 delimitan tanto el objeto del permiso como la vigencia de la medida . Establece un permiso de hasta dos días para el cuidado de familiares, especificando como posibles hechos causantes el acompañamiento a consultas, pruebas médicas, atenciones en urgencias sin hospitalización, así como la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador o trabajadora, siempre que estén debidamente justificadas.



En cuanto a la vigencia de la medida queda perfilada en los siguientes términos «esta medida será implementada hasta que dichas medidas sean ley o hasta que la ley disponga de dicho permiso retribuidos.»

De esta previsión se desprende, como atinadamente precisa la sentencia de instancia, que la empresa dejará de aplicar esta medida cuando la normativa legal regule un permiso que cubra los hechos causantes previstos, es decir, el acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias sin hospitalización o la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia justificada del trabajador o trabajadora.

8.-El elemento normativo de contraste con la anterior previsión viene conformado por la nueva normativa. Se trata del apartado 9 del art. 37 del ET, en su versión derivada del Real Decreto 5/2023, publicado el 28 de junio de 2023, que conviene tener a la vista:

«9. 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.»

Esta nueva regulación tiene origen inmediato en el artículo 7 de la normativa de la citada Directiva en materia de conciliación que se traspone y que contempla ausencias del trabajo por causa de fuerza mayor, encomendando a los Estados miembros la adopción de las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador o trabajadora.

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, ascendiente o descendientes.

La trasposición del art. 7 de la Directiva se realiza en el derecho español mediante la inclusión del nuevo art. 37.9 ET, relativo al permiso reconocido a las personas trabajadoras para ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, que en caso de enfermedad o accidente requieran la presencia inmediata de la persona trabajadora.

9.-Aplicado al presente caso, advertimos que una atenta lectura del mismo permite inferir que no se corresponde en toda su extensión ni configuración en su ámbito subjetivo con la medida 47 del plan de igualdad cuya vigencia se discute.

Como doctrinalmente se ha señalado, la exégesis del nuevo precepto del ET que regula el permiso por fuerza mayor exige la concurrencia de varios elementos:

a) La existencia de un motivo familiar urgente y sorpresivo, relacionado con un accidente o enfermedad a las que también alude el art. 37.3.b ET.

b) El mencionado accidente o enfermedad se relaciona con un familiar o conviviente de la persona trabajadora. El precepto permite incluir, en principio, a cualquier persona vinculada a la persona trabajadora sea por lazos familiares, de consanguinidad y afinidad, como por la simple convivencia, pudiéndose afirmar que existe un ámbito muy amplio de personas que originan el derecho a ausentarse. El sujeto causante de la urgencia de atención de forma muy amplia viene referida a familiares y convivientes, sin expresión de vínculo de consanguinidad o afinidad, por tanto, delimitado de forma mucho más amplia que en el permiso por cuidado de familiares

c) Solo puede disfrutarse de este permiso cuando sea exigible la presencia de la persona trabajadora, con carácter inmediato, pues solo si concurre este requisito se justifica la ausencia del trabajador. Esta última precisión parece denotar que se desvincula de éste por el carácter inmediato o urgente, que no se exige en el art. 37.3.b ET, lo que podría llevar a pensar que el permiso o ausencia del art. 37.9 ET está limitado únicamente en la primera atención inmediata y puntual a una necesidad de familiar o conviviente, que no se extiende en el tiempo, y que en su caso y con el mismo origen y sujeto causante podría derivarse tras la atención puntual en una atención prolongada por cinco días acudiendo al permiso por cuidado de familiares.

El art. 37.9 ET aunque 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.

10.-Esta descripción general del nuevo precepto del ET (art. 37.9) pone en evidencia que mientras el permiso establecido en la medida 47 del plan de igualdad estaba centrada en acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias y hospitalización, así como atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador o la trabajadora; el precepto estatutario se contrae a los supuestos de fuerza mayor de enfermedad o accidente de familiares o conviviente que requieran la presencia inmediata del trabajador. De ahí que resulta muy forzado entender que en este precepto estén recogidas esas otras horas que el plan de igualdad, en su medida 47, establece respecto del permiso de acompañamiento a pruebas médicas y similares. La indivisibilidad predicada en los recursos con respecto a la medida 47 del plan de igualdad en su eventual trasposición a la ley no es tal, pues aquella medida comprendía también otros supuestos de hecho.

Además con relación a la supuesta condición resolutoria que podría albergar el texto de la medida 47 del plan de igualdad cuando indica que « [e]sta medida será implementada hasta que dichas medidas sean ley » no se puede entender cumplida porque no todos los supuestos contemplados en aquella se han visto recogidos en el supuesto de hecho del permiso contemplado en el art. 37.9 del ET.

11.-Ahora bien, debemos tener presente que la sentencia recurrida acoge la demanda del sindicato demandante en los siguientes términos: «declaramos que la medida 47 del Plan de Igualdad de la empresa XPO Logistics sigue vigente en relación con las medidas de acompañamiento, mientras que las medidas de urgencia se consideran absorbidas por el vigente artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.»

A juicio de la Sala, es necesario puntualizar, para mayor claridad, que si bien convive la medida 47 del plan de igualdad con la normativa contenida en el apartado 9 del art. 37 ET, esa coexistencia no debe dar lugar a una duplicidad ni suma de permisos en cuanto a las duraciones previstas. Esto es, la bolsa de horas contemplada en la medida 47 del plan de igualdad para las situaciones que se consideran subsistentes (acompañamiento a consultas, pruebas médicas y hospitalización, y situaciones imprevistas) se aplicaran únicamente a esos permisos que no tengan cabida en el art. 37.9 del ET, y cuando se trate de permisos recogidos en el indicado apartado 9 habrá que estar estrictamente a su régimen jurídico legal de duración.

12.-Este resultado interpretativo queda completado y reforzado también con un criterio finalista y de perspectiva de género, conforme exige el art. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esto es, un canon hermenéutico definido como: «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», si tenemos en cuenta que contribuirá a la asunción de hacer efectiva la corresponsabilidad de personas que no sean la mujer trabajadora sobre la que suele recaer en mayor medida el papel de acompañante en en estos casos.

Por tanto, no se aprecia infracción en la aplicación de los criterios legales de interpretación (artículos 1283 y ss. del Código civil) denunciados en el primer motivo del recurso.

13.-El segundo motivo de los dos recursos, también expuesto al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS, debe ser igualmente desestimado. Se funda en infracción de la jurisprudencia, y como sentencia se cita una sentencia del mismo Tribunal, concretamente, la de 11 de julio de 2024 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (rec [sic], rectius [autos núm. 146/2024]). De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.6 del Código Civil en relación con los 207 e) de la LRJS, es un reiterado criterio de esta Sala el que establece que las sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional como también la doctrina de suplicación ni del extinto Tribunal Central de Trabajo, pese a su importancia, no constituyen jurisprudencia alegable para fundar un motivo de casación. A ello se une que la sentencia indicada no contempla supuesto sustancialmente análogo al aquí planteado que pudiera suscitar dudas sobre la aplicación del principio de igualdad antes supuestos equivalentes o comparables.

TERCERO.- Conclusión y pronunciamientos acceso

1.-Lo anteriormente razonado conduce, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, a desestimar los recursos formulados por las empresas demandadas, ya confirmar y declarar firme la sentencia impugnada.

2.-De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no se hace expresa imposición de costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.



FALLO

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

1º.Desestimar los recursos de casación interpuestos por las empresas XPO GLOBAL FORWARDING SPAIN SL Y XPO TRANSPORT SOLUTIONS SPAIN SL, asistida y representadas por el Letrado D. Daniel Cifuentes Mateos, contra la sentencia núm. 149/2024 de 18 de noviembre dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos núm. 295/2024), en proceso de conflicto colectivo seguidos a instancias de la Federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato Comisiones Obreras (FSC-CCOO) contra las empresas recurrentes y el sindicato UGT.

2º.Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia núm. 149/2024 de 18 de noviembre dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos núm. 295/2024),

3º.No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ