

**EL CARÁCTER RETRIBUIDO DE LAS AUSENCIAS AL TRABAJO
POR FUERZA MAYOR FAMILIAR URGENTE***

***PAID NATURE OF WORK ABSENCES DUE TO URGENT FAMILY
FORCE MAJEURE***

MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ**

Sentencia del Tribunal Supremo, 416/2026, de 17 de abril de 2026

ECLI: ES:TS:2026:1789

SUPUESTO DE HECHO: Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, que añade al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores un nuevo apartado (9), por el que se reconoce el derecho de las personas trabajadoras 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, en transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, la empresa Unísono Soluciones de Negocio, S.A. comunica a las secciones sindicales “que dicho permiso tiene carácter no retribuido salvo que el convenio colectivo, o en su defecto acuerdo con la empresa, indique lo contrario”. Varios sindicatos presentaron demanda de conflicto colectivo reclamando que se declare que dicho permiso tiene carácter retribuido, sin necesidad de que así se indique en convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

RESUMEN: La sentencia resuelve el recurso de casación interpuesto por la empresa frente a la sentencia 19/2024 de la Sala Social de la Audiencia Nacional, de 13 de febrero de 2024, por la que se estimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta por varios sindicatos, declarando el carácter retribuido de las ausencias por fuerza mayor de hasta 4 días al año reguladas en el art. 37.9 ET. Pese a que 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

* Este trabajo se ha realizado en el marco del Grupo de Investigación PAIDI: SEJ710 Artificial Intelligence, Digitalization of Work and Law (AIWORK-LAW), y del Proyecto EURODEM_WORKSIPG, Grant agreement (ID:101235167), Democracy at work in Europe: actors, cultures and models in historical and comparative perspective (1973-2023). Case studies from Germany, Spain, Italy and Portugal in the railway and energy sector.

** Profesora Titular de Universidad. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

únicamente es retribuido el permiso cuando así lo establezca de forma expresa un convenio o acuerdo colectivo, el TS desestima el recurso confirmando el carácter retribuido del citado derecho como derecho mínimo legal, sin perjuicio de que el convenio colectivo o el acuerdo de empresa puedan precisar el exacto alcance de esa obligación, delimitar su contenido o mejorarlo en beneficio de las personas trabajadoras. La sentencia se basa en una interpretación finalista de la norma nacional y europea, 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.

ÍNDICE

1. EL OBJETO DEL CONFLICTO COLECTIVO
2. LA INTERPRETACIÓN FINALISTA DEL RDL 5/2023 Y 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
3. LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ART. 37.9)
4. UN CONCEPTO DIFERENTE DE FUERZA MAYOR: MOTIVOS FAMILIARES URGENTES

1. EL OBJETO DEL CONFLICTO COLECTIVO

Los sindicatos demandantes –Confederación Intersindical Galega (CIG), Confederación General del Trabajo (CGT), y Unión Sindical Obrera (USO)–, en autos acumulados al que se adhirieron otros sindicatos –CCOO, UGT y TUSI– impugnan la decisión de la empresa Unisón Soluciones de Negocio, S. A., comunicada a las secciones sindicales el día 10 de noviembre de 2023, que consideró que, a falta de regulación en el convenio colectivo o en acuerdo de empresa al respecto, el permiso del art. 37.9 del Estatuto de los Trabajadores no era retribuido.

Recuérdese que este apartado 9 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET)¹, añadido por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio², reconoce el derecho de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre).

² Art. 127.3 del 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

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. Este mismo apartado contempla además el derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por estas causas, 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. La citada norma es transposición de 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, a la que nos referiremos en el siguiente apartado.

La empresa demandada, con centros de trabajo radicados en más de un Comunidad Autónoma y a la que se le aplica el III Convenio Colectivo del sector del Contact Center de fecha 14 de marzo de 2023, tras la entrada en vigor de la reforma laboral operada por el RDL 5/2023, reconoció que las horas de ausencia reguladas en el art. 37.9 ET debían ser retribuidas. No obstante, posteriormente corrige lo que calificó como un error, comunicando a las secciones sindicales de manera formal que “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”.

Los argumentos en los que la empresa basa su posición, en síntesis, son: la interpretación gramatical de la norma, conforme a la cual el carácter retribuido debe fijarse en el convenio colectivo o en el acuerdo de empresa, y a falta de estos no cabe solicitar retribución; una interpretación sistemática de la norma, pues el permiso se regula en el apartado 9 del art. 37 y no en el apartado 3; y, que la norma europea que se traspone no impone que el permiso sea retribuido.

Los sindicatos demandantes consideran, y así lo solicitan en la demanda de conflicto, que se 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. Se basan para ello en una interpretación gramatical del texto de la norma, la exposición de motivos del RDL 5/2023 y los considerandos y el art. 7 de la Directiva 2019/1158.

Como puede observarse, la redacción gramatical del texto de la norma (art. 37.9 ET) da lugar a dos interpretaciones opuestas, la de la empresa y la de los sindicatos demandantes. El propio Tribunal Supremo afirma en su sentencia que

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 (BOE 29 de junio).

“La defectuosa redacción del precepto legal permite mantener dos interpretaciones diferentes”, por lo que considera que “su interpretación teleológica resulte ser el elemento más determinante para llegar a su correcta interpretación”.

2. LA INTERPRETACIÓN FINALISTA DEL RDL 5/2023 Y 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

Para resolver la cuestión, en efecto, la Sala considera que debe llevar a cabo una interpretación finalista de la norma, dada “la confusa redacción literal del artículo”, aplicando para ello los parámetros jurídicos que establece el art. 3.1 del Código Civil, conforme al cual 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.

El examen teleológico de la norma lleva a la Sala a analizar la intención del legislador, partiendo de la exposición de motivos del RDL 5/2023, que especifica como objetivo de la norma la transposición a nuestro ordenamiento 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.

Hay que recordar que el artículo 7 de la citada Directiva, bajo el título “Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor”, impone a los Estados miembros la obligación de “adoptar 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. Los Estados miembros podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso”.

Pese a que la Directiva no se refiere al carácter retribuido o no de estas ausencias, sólo a la posibilidad de que los Estados miembros puedan limitar estas ausencias, ya sea por un tiempo determinado, ya sea por un número de casos, o ambos parámetros a la vez, la fundamentación de la sentencia destaca que la medida tiene como finalidad dar 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. Y que el legislador nacional se basa en el hecho de 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. Y así, efectivamente, lo manifiesta en la exposición de motivos.

El legislador nacional también manifiesta que los propios considerandos de la norma europea se refieren a “motivos familiares urgentes o inesperados”, esto es, a la necesidad de atender sucesos esporádicos, lo que le lleva a prever expresamente como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, “sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos”.

Entiende la Sala que de esta forma queda 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 las personas trabajadoras pueden utilizar para hacer uso de ese permiso, sin perjuicio de que lo que al respecto pudiere establecer los convenios colectivos.

La consecuencia de tal afirmación es, como afirma acertadamente la sentencia, la de considerar que las citadas ausencias comprenden 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. En este sentido, concluye la Sala que “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”.

De otro lado, también se analiza en la sentencia comentada la alegación de la empresa recurrente relativa a que la Directiva no impone el carácter retribuido del permiso. Y que 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 esto cierto, como se afirma en la sentencia “eso no es óbice para que el legislador interno pudiere mejorar en ese aspecto su contenido al momento de proceder a la transposición”. El legislador nacional expresa la necesidad de retribuir estas ausencias, y así lo ha recogido en el texto de la norma de transposición “lo que evidencia que en este extremo ha querido ir de manera consciente más allá de lo que la Directiva exige”.

Como refuerzo de tal argumentación, se tiene en cuenta además que la propia Directiva, además de dejar a salvo el derecho al permiso para cuidadores, manifiesta expresamente en sus considerandos que 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. Para la Sala, esto “viene a suponer unificar el tratamiento en este aspecto de ambas figuras”.

En definitiva, la interpretación finalista de la norma europea conduce a que el legislador nacional puede decidir libremente si conceden una remuneración o una prestación económica en el permiso para cuidadores, y 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. Entiende la Sala que es “una recomendación que ha sido atendida por el legislador español”.

3. LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ART. 37.9)

Como hemos visto, la búsqueda de la intención del legislador europeo y nacional llevan a la Sala a la conclusión de que el derecho a las ausencias por fuerza mayor familiar urgente es un derecho retribuido, si bien con límites cualitativos y cuantitativos. Como expresa el RDL 5/2023, la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, la conciliación de responsabilidades pasa a un lugar central.

Pero pese a que la propia norma de transposición deja clara su voluntad de que estas ausencias sean retribuidas, como hemos visto, la redacción gramatical del apartado 9 del art. 37 puede producir confusión. Como se afirma en la sentencia comentada, “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”.

A partir de esta premisa, se analiza el precepto en sus dos párrafos. El primero de ellos reconoce el derecho de las personas trabajadoras 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”. Está claro que la norma reconoce un derecho subjetivo, tanto a trabajadores como trabajadoras, cuyo presupuesto es atender a un familiar o conviviente en caso de enfermedad o accidente, con carácter urgente que haga indispensable su presencia inmediata. Este presupuesto está por tanto fijando el concepto y el objeto del derecho a la ausencia. La norma califica el hecho causante como una causa de fuerza mayor, concepto al que nos referiremos en el siguiente apartado. En cambio, al derecho que genera esta causa, la norma no lo denomina “permiso”, sino derecho a ausentarse. También nos referiremos a ello después.

Por tanto, el presupuesto habilitante del derecho, contenido en el primer párrafo, en principio no genera controversia, no al menos en lo relacionado con su retribución.

Es el párrafo segundo del art. 37.9 ET donde la norma recoge expresamente el derecho de las personas trabajadoras a “que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año...”. Para la Sala, estamos ante una categórica 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, interpretación que compartimos.

El problema se presenta a continuación, pues seguidamente la norma continúa indicando “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”.

Es esta última expresión la que ha dado pie al conflicto, en el sentido de que se podría entender que el legislador está condicionando la retribución al requisito de que el convenio colectivo o acuerdo de empresa así lo establezca. Sin embargo, entenderlo así sea contradictorio con la finalidad de la Directiva y del RDL 5/2023, pues ha quedado claro que el legislador nacional ha tenido la voluntad de retribuir estas ausencias y ha seguido la recomendación de la Directiva en este sentido.

Por tanto, y pese a que la redacción no es la más óptima, la interpretación correcta es la de entender que la norma estatal fija el derecho mínimo necesario de la retribución de las ausencias por estas causas con los límites que establece. En palabras de la propia sentencia, esto “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”.

De manera que no estamos ante una relación de remisión *ex novo* por parte de la norma estatal respecto de la norma pactada –convenio colectivo o acuerdo de empresa-, sino ante una relación de complementariedad, en la que la norma estatal fija el derecho mínimo retribuido y permite que éste se pueda desarrollar por la norma pactada o, en una relación de suplementariedad, lo pueda mejorar.

De otro lado, y probablemente como regla subsidiaria a falta de regla convencional, la norma estatal fija como condicionante que las personas deben aportar “en su caso, acreditación del motivo de ausencia”. Por su ubicación sistemática, a continuación del reconocimiento de la retribución de las ausencias, entendemos que este requisito se puede referir a que tal retribución queda condicionada a que se acredite que ha existido el presupuesto habilitante, así como las horas de ausencia que ha requerido el mismo. La expresión “en su caso”, entendemos que puede ser superflua en el sentido de que el derecho a la retribución sólo se generaría en el caso de encontrarse en el supuesto habilitante y con el límite del equivalente a cuatro días al año. A no ser que la norma pactada haya mejorado

este derecho, ampliando el supuesto habilitante y/o su retribución, en cuyo caso, cabe entender que la norma fija ese condicionante al menos para el supuesto legal.

En el parecer de la Sala, “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. UN CONCEPTO DIFERENTE DE FUERZA MAYOR: MOTIVOS FAMILIARES URGENTES

Aborda también la sentencia la denominación que la norma nacional y europea atribuye a este derecho, utilizando la expresión de ausencias del trabajo “por causa de fuerza mayor”. Así es como lo denomina la Directiva, trasladada de forma literal por la norma nacional de transposición.

El motivo por el que se aborda esta cuestión en la sentencia, lo es a los solos efectos de la cuestión de fondo, y a mayor abundamiento, es decir, si su calificación como un supuesto de fuerza mayor interfiere en la interpretación del carácter retribuido de las ausencias.

Adelantamos que la respuesta es negativa y que, con independencia de su denominación, este 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, es retribuido como derecho mínimo legal en una cuantía equivalente a cuatro días al año.

Entendemos que resulta oportuna y acertada la aclaración que hace la sentencia, teniendo en cuenta que en nuestro ordenamiento jurídico la fuerza mayor sólo se contempla en supuestos relativos a la imposibilidad empresarial temporal o definitiva de continuar con su actividad, que repercute en la continuidad temporal o definitiva de todas o algunas de las relaciones laborales existentes. Son supuestos en los que los contratos de trabajo pueden verse suspendidos temporalmente, sin retribución (art. 47.5 ET), o definitivamente extinguidos (art. 51.7 ET).

Aunque la norma laboral no ha definido el concepto de fuerza mayor, tiene larga tradición y configuración jurisprudencial, si bien hasta el momento sólo aplicable a la actividad de la empresa. Genéricamente como tales se han contemplado aquellos hechos imprevisibles que impiden la continuidad de la actividad empresarial, y aquellos que siendo previsibles resulten inevitables y que, igualmente impidan la continuidad de la actividad empresarial, ya sea de forma temporal o definitiva. Son supuestos no especificados por la norma laboral, que deben ser constatados por la autoridad laboral, pero que en todo caso exoneran de la obligación empresarial de

dar trabajo efectivo y de su retribución. Es la regla general que establece el código Civil en el Derecho de obligaciones (art. 1105).

No obstante, la norma laboral ha introducido supuestos concretos que califica como fuerza mayor, habilitantes de la suspensión o extinción de los contratos de trabajo. Nos referimos a la imposibilidad de continuación de la actividad empresarial por motivos sanitarios con ocasión de la pandemia por coronavirus producida en 2020³. Tratándose en su momento de un supuesto coyuntural, se ha incorporado a la norma laboral como causa permanente cuando sea consecuencia de una decisión de la autoridad pública, incluidas las dirigidas a la protección de la salud pública (art. 47.6 ET)⁴.

Más recientemente, se ha introducido un nuevo supuesto en el ámbito laboral por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Este supuesto habilita un permiso de hasta cuatro días para las personas trabajadoras afectadas [art. 37.3 g) ET], pero si la situación persiste más allá de la duración de este permiso, la empresa podrá tramitar la suspensión temporal de contratos afectados (art. 47.6 ET)⁵.

Pero ahora la norma laboral introduce por primera vez el concepto de fuerza mayor aplicado a una situación concreta que imposibilita a la persona trabajadora prestar sus servicios: la ausencia por fuerza mayor por motivos familiares urgentes, que hagan indispensable su presencia inmediata.

Por tanto, y dada la delimitación del supuesto habilitante de este derecho, la primera consecuencia que se puede extraer es que no se le pueden aplicar las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los casos de fuerza mayor que contempla por imposibilidad de continuación de la actividad empresarial. Se trata, en cambio, de la necesidad de atender sucesos esporádicos por «motivos familiares

³ Sobre la materia vid. Pedrosa González, J. (2021): “El concepto de fuerza mayor en la suspensión temporal de contratos de trabajo (ERTES) derivados de la situación de pandemia por COVID-19”, en AAVV., *Nuevos escenarios del sistema de relaciones laborales derivados del COVID19*, editorial Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 193 y ss.

⁴ Conforme al cual, “La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública”.

⁵ Supuesto introducido por el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

urgentes o inesperados», cuya finalidad es 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 (RDL 5/2023). En este caso, la fuerza mayor exonera a la parte afectada de cumplir su obligación, que es la de prestar sus servicios. La otra parte no queda exonerada de sus obligaciones, salvo que la norma lo establezca.

Así lo entiende la Sala, acertadamente, al afirmar que “esta clase de permisos no tiene nada que ver con el concepto de fuerza mayor de los arts. 41. 1 i) (sic) 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”. De ahí que concluya que en este caso, la expresión fuerza mayor se refiere al “carácter urgente e impredecible de los motivos familiares que hacen indispensable la inmediata presencia del trabajador”.

Desde esta perspectiva, y para finalizar, de la propia denominación como “fuerza mayor” podemos también afirmar que el derecho a las ausencias retribuidas no es en sentido técnico-jurídico un “permiso laboral”, como otros que contempla el Estatuto de los Trabajadores (p. e. en los arts. 23, 37, 40.6, 48, etc.). Ni la Directiva, ni la norma de transposición denominan este supuesto como permiso, sino derecho a ausentarse del trabajo. Precisamente por su carácter urgente, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo sin necesidad de que la empresa confirme, autorice tal ausencia, u otorgue su permiso. Entendemos que la ausencia puede producirse tanto en el transcurso de la jornada de trabajo, como antes de la incorporación al puesto de trabajo, pues el hecho causante se puede producir en cualquier momento y afectar a la jornada siguiente.