

Permiso laboral retribuido para acompañamiento médico de familiar previsto en el plan de igualdad: condiciones para su reconocimiento.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: *El Tribunal Supremo resuelve la controversia relativa a la interpretación de un precepto del Plan de Igualdad de una empresa, en la que se reconoce un permiso retribuido para acompañamiento de familiar a consulta médica. Aplicando los criterios de interpretación de los convenios colectivos, concluye que cuando se trate de hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes, únicamente procede cuando aquellas estén cargo de la persona trabajadora.*

Palabras clave: *Plan de igualdad. Permiso laboral retribuido. Conciliación vida laboral y familiar. Acompañamiento al médico de familiar.*

Abstract: *The Supreme Court resolves the controversy regarding the interpretation of a provision of a company's Equality Plan, which recognises paid leave for accompanying a family member to medical care. Applying the criteria for the interpretation of collective agreements, it concludes that in the case of sons, daughters, fathers, mothers and dependents, it is only applicable when they are in the care of the worker.*

Keywords: *Equality plan. Paid leave. Reconciliation of work and family life. Accompanying a family member to the doctor.*

I. Introducción

La presente sentencia resuelve tres recursos de casación interpuestos en el marco de un procedimiento de conflicto colectivo frente a la Sentencia número 220/2021, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 21 de octubre de 2021.

En este caso, se discute la extensión de las medidas de conciliación previstas en el plan de igualdad de la empresa; concretamente, la relativa al permiso laboral retribuido para acompañamiento de familiar a consulta médica. Para la interpretación del precepto controvertido, la Sala IV del Tribunal Supremo únicamente aplica su propia doctrina relativa a la interpretación de los convenios colectivos, sin que se sienta vinculada por la solución contenida en otras sentencias anteriores de la propia Sala en las que se ha debatido acerca del alcance de otros derechos de conciliación de origen convencional, al estimar que se trata de hechos y preceptos distintos al del supuesto analizado.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 496/2024, de 20 de marzo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 79/2022.

ECLI:ES:TS:2024:1793.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Problema suscitado

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 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, consecuentemente con lo anterior, que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

2. Antecedentes de hecho

El 30 de junio de 2021, el sindicato CCOO formuló demanda de conflicto colectivo contra la mercantil SERVINFORM, SA, a la que se adhirieron los sindicatos ELA, FI-USO, UGT y CSIF que versa sobre la interpretación de una concreta medida de conciliación contenida en el Plan de Igualdad, dado que la empresa no está permitiendo el uso de la bolsa de horas para acompañamiento del padre o la madre de los trabajadores, si ellos no son dependientes.

En su demanda 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”.

Dicho conflicto afecta a todos los trabajadores de dicha entidad que tiene centros de trabajo situados en diversas Comunidades Autónomas, siendo, por tanto, competente para resolver el litigio en la instancia la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Este órgano judicial dictó sentencia el 21 de octubre de 2021, desestimando la demanda.

Como hechos probados, la mencionada sentencia expresa el contenido del artículo 28.2 del Convenio colectivo de Contact Center, el contenido del Plan de Igualdad de la empresa y el contenido del acta de la reunión de la mesa negociadora del plan de igualdad de 2 de octubre de 2020.

Contra la misma se formula recurso de casación por parte de FS-CCOO, CSIF y USO.

IV. Posición de las partes

- La parte recurrente- los sindicatos FS-CCOO, CSIF y USO- afirma que se han infringido los artículos 3, 1281 y siguientes del Código Civil que fueron aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, 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 presente las palabras no pueden ser

más claras y el criterio de la sentencia recurrida sería contrario a la finalidad de la conciliación de la vida familiar y laboral.

- La impugnante -la empresa Servinform, S.A- pide la desestimación de los tres recursos y la confirmación de la sentencia recurrida, aduciendo que del redactado del artículo controvertido del plan de igualdad se desprende que las horas de acompañamiento se extenderán a hijos, hijas, padres, madres y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora. Entiende que el calificativo “a cargo de la persona trabajadora” se extiende tanto a padre, madre como a personas dependientes. Sostiene que prueba de ello es que de dicho redactado se excluye a los cónyuges y parejas de hecho, no exigiéndose para los mismos estar a cargo de la persona trabajadora, sino que se acuda a pruebas que requieran acompañamiento.
- El Ministerio Fiscal pide la desestimación del motivo, considerando que la AN ha interpretado razonablemente el convenio colectivo, entendiéndose 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.

V. Normativa aplicable al caso

Además de los preceptos del convenio colectivo de Contact Center (art. 28.2) y del Plan de Igualdad de la empresa impugnante, resultan aplicables los artículos 3.1 (criterios de interpretación de las normas jurídicas) y 1281 y siguientes del Código Civil (interpretación de los contratos) y las principales normas que conforman el marco legal del plan de igualdad, como son el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), y artículo 7 f) del reglamento de desarrollo de la citada Ley, aprobado por RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Convenio colectivo de Contact Center:

- Art. 28.2: *“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 médicas a sus tiempos de descanso”.*

Plan de igualdad de la empresa SERVINFORM,S.A:

- *“La bolsa de 35 horas anuales retribuidas para asistencia médica de la seguridad social a que hace referencia en 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. (...)*

Código Civil (CC):

- Art. 3.1 CC: *“1. 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”.*

- Art. 1281 CC: “Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas” (...)
- Art. 1282 CC: “Para juzgar la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato”
- Art. 1285 CC: “Las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas ellas”.

LOIEMH: Art. 46 (contenido y finalidad de los planes de igualdad):

“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 la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y 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.*

- RD 901/2020, de 13 de octubre: art. 7 f), en donde figura, entre las materias objeto de diagnóstico, el “Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.”

VI. Doctrina básica

Al centrarse la controversia en la interpretación de un precepto del Convenio Colectivo, la Sala IV del Tribunal Supremo considera oportuno traer a colación la doctrina de la misma Sala relativa a la interpretación de los Convenios Colectivos, que se resume en su STS núm 534/2023, de 19 de julio (Rec. 16/2021).

De acuerdo con la referida doctrina: “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 de 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte 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, 1281y 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”.

De otro lado, la Sala ha precisado 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 (...) debe 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 otras muchas).

En cuanto a su papel en el recurso de casación “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 (...)” (SSTS 904/2020, de 13 de octubre, Rec. 132/2019; y 1135/2020, de 21 de diciembre, Rec. 76/2019; entre otras).

VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, resuelve:

“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. 220/2021, 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 FS-CCOO frente a SERVIFORM, S.A.

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

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

VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes más relevantes de la sentencia glosada se encuentran recogidos en su Fundamento de Derecho Segundo, apartados 2 y 3:

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 (...).*

3.- (...)

Para la correcta exégesis de este apartado del plan de igualdad, conviene empezar por una breve mención de su marco legal. (...)

(...)

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. (...)

- 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: (...)

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 (...) 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.

(...)

Pues bien, dicha perspectiva [de género] 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 (...).

IX. Comentario

La sentencia objeto de comentario aplica la doctrina de la propia Sala relativa a la interpretación de los Convenios Colectivos. Asimismo, tiene en cuenta el marco legal de los planes de igualdad para la correcta exégesis de la medida de conciliación contenida en el plan de igualdad de la empresa impugnante, en especial, el artículo 46 de la LOIEMH, sobre contenido y finalidad de tales planes, así como el artículo 7 f) del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Considera que “el criterio teleológico del plan de igualdad, en general, y del precepto objeto de exégesis, en particular, es 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”.

Teniendo ello en cuenta, estima que la interpretación llevada a cabo por la Audiencia nacional en la resolución recurrida no infringe ninguno de los preceptos que denuncia la recurrente.

Del análisis del artículo 28.2 del Convenio de Contact Center y de la medida de conciliación contenida en el plan de igualdad resulta que se está extendiendo un derecho convencional a otros supuestos no previstos en el convenio colectivo.

- En cuanto a la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la misma se ajusta al tenor literal, puesto que se establecen dos colectivos distintos de personas susceptibles de ser acompañadas a consulta médica:

- De un lado, “hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora”.
- De otro lado, “cónyuge o pareja de hecho en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica”.

De tal redacción se deriva la exigencia únicamente para el primer colectivo de estar a cargo de la persona trabajadora.

Para el Alto Tribunal, “la interpretación sistemática o contextual (arts. 3.1 y 1285 CC) confirma el criterio literal”, por cuanto “la necesidad de acompañamiento es un requisito obvio por la propia finalidad de la norma” que es la de “fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, y resulta aplicable a ambos colectivos”, aunque solo se explicita en el caso del cónyuge o pareja de hecho, mientras que el

requisito de estar a cargo de la persona trabajadora únicamente se exige en el caso de los hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes, requisito que “implica por sí la necesidad de acompañamiento”.

Igualmente, considera que el criterio histórico corrobora el literal y el contextual. En este punto la sentencia recurrida en su HP 5º aporta como antecedente el acta de la reunión de la mesa negociadora del plan de igualdad, del que se desprende 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 último, estima que el criterio teleológico confirma también la interpretación realizada por la sentencia recurrida, teniendo en cuenta que la finalidad de la medida es la de conciliar la vida familiar y laboral, lo que lleva implícito que los acompañamientos sean necesarios, bien porque se trate personas que están a cargo de la persona trabajadora, bien porque tratándose de su cónyuge o pareja de hecho este precise de ese acompañamiento.

Para concluir su análisis, el Tribunal Supremo considera que la perspectiva de género ha sido plenamente incorporada por en la sentencia recurrida, cuando alude a la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral que posee el precepto convencional objeto de exégesis.

Todo ello lleva a la Sala IV a considerar que la sentencia recurrida se ha ajustado a las normas de interpretación aplicables al caso, por lo que procede desestimar el recurso interpuesto contra la misma por la FS-CCOO.

X. Apunte final

La sentencia TS-SOC núm. 496/2024 analiza la extensión de un derecho laboral de origen convencional poniendo el foco en su finalidad como medida de conciliación de la vida laboral y familiar.

De acuerdo con el tenor literal de la medida recogida en el Plan de Igualdad de la empresa, se reconoce a la persona trabajadora el derecho a un permiso laboral retribuido para el acompañamiento a consulta médica de *“hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora”, y de “cónyuge o pareja de hecho, en caso de que tuviera necesidad de acompañamiento a prueba médica”.*

La disputa versa sobre si es necesario que el primer grupo de personas necesitadas de acompañamiento estén a cargo de la persona trabajadora. Para la parte recurrente, la interpretación literal de las palabras y el criterio teleológico conduce a entender que la finalidad de la medida es 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 a personas dependientes que sí lo estén, debiendo únicamente la persona trabajadora alegar la necesidad de acompañar a dichos sujetos al médico, no si estos son independientes.

En cambio, para el Ministerio Fiscal y para el Tribunal Supremo, la doctrina correcta se recoge en la sentencia recurrida, que interpreta que del tenor literal resulta que es necesario que todos los sujetos que forman parte del primer colectivo estén a cargo de la persona trabajadora.

El concepto de estar “a cargo” es clave en este asunto, cuando el derecho que se pretende ejercer se refiere al acompañamiento de “hijos, hijas, padres, madres y personas dependientes” y, sin embargo, no se precisa en la sentencia el significado concreto que se atribuye a tal término.

Nuestro ordenamiento jurídico delimita el concepto de “hijo o menor a cargo” en relación con las asignaciones económicas de la Seguridad Social, señalando que se considera tal “a aquel que conviva y dependa económicamente del beneficiario (...)” (artículo 9 del RD 1335/2005, de 11 de noviembre). Asimismo, en relación con las prestaciones por muerte y supervivencia, se establece como requisito que “se pruebe que convivan con el causante y a sus expensas”. Así sucede, concretamente en relación con la pensión de orfandad en el caso de los hijos del cónyuge supérstite (art. 16.3 b) Orden 13 de febrero de 1967-OMS), y también en lo que respecta a los beneficiarios de las prestaciones en favor de familiares (art. 22. 1 c) OMS).

En definitiva, allí donde el legislador ha definido qué se entiende por “estar a cargo”, exige una doble condición, esto es, la convivencia y la dependencia económica del causante con el beneficiario del derecho.

Por otro lado, si nos atenemos al concepto dado en el Diccionario panhispánico del español jurídico (2023), en su primera acepción, “a cargo de” significa “*Al cuidado o supervisión de una persona o institución*”. En la misma línea, en el Diccionario de la RAE, la locución “a cargo de” sirve “para indicar que algo está confiado al cuidado de una persona”. En otras palabras, de acuerdo con esta definición, la necesidad de conciliar para acompañamiento al médico estaría justificada por la falta de autonomía del sujeto que está al cuidado o bajo la supervisión de la persona trabajadora, incluso aunque no exista convivencia.

Pero ¿Cuál es el sentido atribuido a tal expresión en la Sentencia recurrida en el marco de la medida del Plan de Igualdad objeto de controversia respecto de los parientes en primer grado?

Parece evidente que en ella se acoge la interpretación más restrictiva. En efecto, según resulta, para la AN y el TS, la necesidad de conciliación únicamente se suscita cuando existe dependencia entre la persona precisada de asistencia médica y el trabajador. En la sentencia recurrida (FJ 4) se señala que “Carece de sentido pretender que el permiso se extienda a familiares (pensemos en hijos mayores de 18 años o 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”. Para la Audiencia Nacional, una interpretación más flexible “ampliaría de modo abusivo, por carencia de causa razonable el uso de este permiso que, además, (...) es retribuido con cargo al empresario”.