TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA
Sentencia 983/2026, de 26 de mayo de 2026
Sala de lo Social
Rec. n.º 339/2026

SUMARIO:

Permiso por fuerza mayor *ex* artículo 37.9 del ET. Empresa que exige para su disfrute acudir al trabajo, fichar y solicitarlo durante la jornada. El permiso por fuerza mayor exige la concurrencia de varios elementos. Entre ellos, la existencia de un motivo familiar urgente y sorpresivo, relacionado con un accidente o enfermedad, que exija la presencia de la persona trabajadora con carácter inmediato, lo que podría llevar a pensar que el permiso o ausencia del artículo 37.9 del ET se ciñe únicamente a la primera atención inmediata y puntual de 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 5 días acudiendo al permiso por cuidado de familiares. En este contexto, la empresa no puede exigir que el trabajador acuda presencialmente al centro de trabajo, fiche al inicio de la jornada, solicite la licencia in situ durante la prestación de servicios y fiche de nuevo a la salida, ello con fundamento en que se trataría de una situación sobrevenida. No hay que olvidar que el término "derecho a ausentarse del trabajo", no presupone en ningún caso la presencia física previa ni el inicio efectivo de la prestación laboral, ya que la propia Directiva (UE) 2019/1158 emplea dicho vocablo de manera genérica para regular diversas licencias familiares (permiso de paternidad, permiso parental o permiso para cuidadores). En consecuencia, el derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata, no viene condicionado legalmente a la previa presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, para poder ejercitarlo, sino que basta con que concurra una situación urgente e impredecible de los motivos familiares, que requiera la indispensable e inmediata presencia del trabajador, aun antes de acceder a su puesto de trabajo en los términos habituales, sin perjuicio de la posterior acreditación de los motivos de la ausencia laboral.

PONENTE:

Don José Montiel González.

Sentencia

T.S.J. CAST. LA MANCHA SALA SOCIAL
ALBACETE
SENTENCIA: 00983/2026
C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE
Tfno.: 967596714
Correo electrónico: TSJ.SOCIAL.ALBACETE@JUSTICIA.ES
NIG: 45168 44 4 2025 0000795
Equipo/usuario: AMF
Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0000339 /2026
Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000305 /2025
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO
RECURRENTE/S D/ña CARRERAS GRUPO LOGISTICO, S.A.
ABOGADO/A: MARIA ANTONIA CREUS ANTICH
RECURRIDO/S D/ña: Genoveva
ABOGADO/A: FATIMA GUTIERREZ BALMASEDA
Ilm. Sr. Magistrado Ponente: Dª. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ
ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS
D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ
Dª. MARÍA ISABEL SERRANO NIETO
Dª. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

En Albacete, a veintiséis de mayo de dos mil veintiséis

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
ha dictado la siguiente
- SENTENCIA Nº 983/26 –

En el **RECURSO DE SUPLICACION número 339/26,** sobre conflicto colectivo, formalizado por la representación de CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO S.A, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Toledo, en los autos número 305/25, siendo recurridos DOÑA Genoveva; y en el que ha actuado como Magistrado-Ponente D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Que con fecha 4 de diciembre de 2025, se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 4 de Toledo, en los autos número 305/25, cuya parte dispositiva establece:

«ESTIMO la demanda de **CONFLICTO COLECTIVO** presentada por **DOÑA Genoveva,** en calidad de Presidenta del Comité de empresa por UGT, frente al sindicato **COMISIONES OBRERAS,** y frente a la empresa **CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO S.A.** y declaro el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso por causa de fuerza mayor de hasta cuatro días al año, del art. 37.9 ET, sin necesidad de acudir a fichar a la empresa ni de estar físicamente en el puesto de trabajo.»

SEGUNDO.

Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa (unos 400) que prestan servicios en los centros de trabajo que la empresa tiene abiertos en la localidad de Seseña.

SEGUNDO.- La empresa exige a los trabajadores para poder disfrutar del permiso para cuidado de familiares o convivientes en caso de enfermedad o accidente por fuerza mayor del art. 37.9 ET, acudir y acceder al centro de trabajo, fichar al comienzo de la jornada y solicitarlo durante la prestación de servicios.

TERCERO.- Los trabajadores formularon solicitud de mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha por considerar que lo exigido por la empresa para disfrutar del permiso del art. 37.9 ET carece de sentido y es contrario a derecho.

El acto de mediación se celebró el 13.11.24 dándose por finalizado con el resultado de sin acuerdo.»

TERCERO.

Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO S.A., el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición de la Magistrada Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

Por Dª. Genoveva, en su calidad de presidenta de comité de empresa por UGT se formuló demanda de conflicto colectivo frente a la entidad CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO S.A., siendo partes interesadas los sindicatos CC.OO. y FeSMC-UGT, postulando se declarase que la interpretación y aplicación del artículo 37.9 del ET en la forma impuesta por la empresa (ordinal cuarto) resulta contraria a Derecho y así se declare el derecho de los trabajadores afectados por este conflicto a poder preavisar de esta necesidad y disfrutar del permiso sin necesidad de estar físicamente en el centro de trabajo y dentro de la jornada (previo fichaje), de modo que se permita que tal preaviso y solicitud se pueda producir antes del inicio de la jornada si tal necesidad se manifiesta con anterioridad a ese comienzo y persiste durante el tiempo de la jornada prevista, y se condene a la empresa a estar y pasar por tal declaración y a su estricto cumplimiento en favor de todos los trabajadores afectados por el conflicto, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse en caso de incumplimiento de lo acordado.

La demanda se tramitó en el proceso 305/2025 del Juzgado de lo Social nº 4 de Toledo y concluyó por sentencia de 4 de diciembre de 2025 que estimó la demanda y declaró el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso por causa de fuerza mayor de hasta cuatro días al año, del art. 37.9 ET, sin necesidad de acudir a fichar a la empresa ni de estar físicamente en el puesto de trabajo.

Frente a tal sentencia se ha interpuesto recurso de suplicación por la empresa demandada, instrumentado en un solo motivo de recurso destinado a la censura jurídica de la sentencia. El recurso ha sido impugnado de contrario.

SEGUNDO.

En el único motivo de recurso, amparado en el art 193 c) de la LRJS, se denuncia interpretación errónea del art. 37.9 del ET pues, en esencia, considera la empresa demandada que el derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata, regulado en tal precepto, implica que para poder solicitar y disfrutar de este permiso de horas de ausencia hasta un máximo de cuatro días al año, es preciso que la persona trabajadora esté físicamente en su puesto de trabajo, previo fichaje al comienzo de la jornada, solicitarlo dentro de la jornada y del centro de trabajo, y después fichar de salida y ya poder disfrutarlo, ello con fundamento en que se trataría de una situación sobrevenida.

Tal interpretación excluiría la que sostiene la parte social que promueve el presente conflicto colectivo, que es la que se ha aceptado en la sentencia de instancia, según la cual tal derecho también sería posible ejercitarlo sin necesidad de encontrarse físicamente en su puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, de suerte que el derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes podrá también ejercitarse antes del inicio de la jornada laboral, si tal necesidad se manifiesta con anterioridad a ese comienzo y persiste durante el tiempo de la jornada prevista.

1.-Para dar respuesta a la cuestión suscitada y, tratándose de la interpretación de una norma jurídica, ha de estarse a las previsiones del art. 3.1 del Código Civil, según el 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".

La denominada *"Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor "*viene regulada originariamente en el art. 7 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, en los siguientes términos: *"Los Estados miembros adoptarán 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".*

En el Considerando 28 de la Directiva se indica que *"Además del derecho al permiso para cuidadores establecido en la presente Directiva, 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, que en la actualidad se regula en la Directiva 2010/18/UE, en las condiciones establecidas por los Estados miembros".*

Ya desde este momento, ha de aclarase que el término "ausencia", referida al trabajo, no presupone la previa presencia en el puesto de trabajo habitual de la persona trabajadora, ya que la propia Directiva en su art. 3.1 (definiciones) lo utiliza para referirse a toda clase de permisos. Así: "«permiso de paternidad»: ausencia del trabajo..."; «permiso parental»: ausencia del trabajo...; «permiso para cuidadores»: ausencia del trabajo...

La misma equiparación se recoge en el Considerando 49 de la Directiva, cuando se indica que *"Todo tipo de ausencia del trabajo relacionada con la familia, en particular el permiso de maternidad, el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, que esté previsto en la legislación nacional o en convenios colectivos...".*

La transposición al derecho español de la mencionada Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 se produjo mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en el actual art. 37.9 del ET, que dispone lo siguiente:

"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".

En la exposición de motivos del Real Decreto-ley 5/2023 se especifica que: *"Se introduce un nuevo apartado 9 al citado artículo 37 , en el que se transpone el artículo 7 de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 , que da 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. Tal y como se recoge en el considerando 28 de la Directiva, se refiere a «motivos familiares urgentes o inesperados», esto es, a la necesidad de atender sucesos esporádicos, previéndose como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos".*

2.-El art. 37.9 del ET ha sido recientemente interpretado por la **STS núm. 253/2026 de 11 de marzo, rec. 58/2025,** que ha indicado que 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".

Por otro lado, sobre la retribución de las ausencias del trabajo por el ejercicio de este derecho, también se ha pronunciado la doctrina jurisprudencial **(STS núm. 416/2026 de 17 de abril, rec. 111/2024),** al establecer que el derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata, incluye por efecto directo de la ley la retribución de las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año como mínimo de derecho necesario, Aunque los convenios o acuerdos colectivos pueden concretar el cómputo, justificación, alcance o mejora del permiso, pero no suprimir su carácter retribuido ni subordinarlo a pacto expreso.

De lo expuesto, cabe resaltar que la regulación del derecho contemplado en el art. 37.9 ET pretende remarcar el carácter urgente e impredecible de los motivos familiares que hacen indispensable la inmediata presencia del trabajador; lo que claramente lo diferencia del permiso regulado en el art. 37.3 b) ET *("Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella"),*cuyo utilización ha de realizarse conforme a criterios de flexibilidad, tanto en el inicio como en el disfrute, de modo que se admite pueda disfrutarse en días laborables posteriores, organizarse de forma racional y planificada y no iniciarse de manera inmediata tras el suceso, facilitándose de esta manera la organización de los cuidados en el ámbito familiar **(STS 126/2026 de 4 de febrero, rec. 251/2024).**

En consecuencia, cabe concluir que el derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata, no viene condicionado legalmente a la previa presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, para poder ejercitarlo, sino que basta con que concurra una situación urgente e impredecible de los motivos familiares, que requiera la indispensable e inmediata presencia del trabajador, aun antes de acceder a su puesto de trabajo en los términos habituales, sin perjuicio de la posterior acreditación de los motivos de la ausencia laboral.

En consecuencia, debe desestimarse el recurso formulado y confirmarse la sentencia de instancia, sin expresas declaración sobre costas procesales, de conformidad con el art. 235.2 LRJS.

F A L L A M O S

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la entidad CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO S.A contra sentencia de 4 de diciembre de 2025, dictada en el proceso 305/2025 del Juzgado de lo Social nº 4 de Toledo, sobre conflicto colectivo, siendo recurrida Dª. Genoveva, en su calidad de presidenta de comité de empresa por UGT los sindicatos CC.OO. y FeSMC-UGT; confirmamos la citada sentencia, sin expresa declaración sobre costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA,** que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena,** cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 13, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y, si es posible, el NIF/CIF;2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL; y 3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 0339 26;** pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €),**conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).