



FERNANDEZADVOCATS

El Tribunal Suprem aclareix la convivència dels permisos del Pla d'Igualtat amb el nou permís per força major de l'Estatut dels Treballadors

Una recent sentència de la Sala Social del Tribunal Suprem ha aportat llum sobre una qüestió de rellevància en matèria de conciliació: la vigència dels permisos retribuïts pactats en Plans d'Igualtat davant la nova regulació legal. En la seva **STS, Sala Quarta, n° 253/2026, d'11 de març**, el Tribunal Suprem estableix que les millores negociades, com l'acompanyament a familiars a consultes mèdiques, no queden automàticament absorbides pel nou permís per força major de l'article 37 TRLET, ja que no regulen exactament els mateixos supòsits.

1. Antecedents del conflicte: Un Pla d'Igualtat i una nova llei

El cas té el seu origen en el Pla d'Igualtat d'una empresa, signat el 21 de juny de 2023. La mesura 47 d'aquest pla establia un permís retribuït de fins a dos dies (amb una borsa d'hores anual progressiva) per a la cura de familiars, destinat a cobrir supòsits com: Acompanyament a consultes i proves mèdiques; Urgències sense hospitalització; Atenció de situacions imprevistes que requerissin la presència de la persona treballadora.

El mateix acord incloïa una clàusula que condicionava la seva vigència: "Aquesta mesura serà implementada fins que aquestes mesures siguin llei o fins que la llei disposi d'aquests permisos retribuïts."

Pocs dies després d'això, el 28 de juny de 2023, es va publicar el Reial Decret Llei 5/2023, que va introduir l'apartat 9 a l'article 37 TRLET. Aquest nou precepte regula el dret a absentar-se del treball per causa de força major per motius familiars urgents que facin indispensable la presència immediata de la persona treballadora, amb una retribució equivalent a quatre dies a l'any.

Arran d'aquesta nova regulació, l'empresa va considerar que la mesura 47 del seu Pla d'Igualtat quedava sense efecte. La representació sindical, en canvi, va defensar la seva



FERNANDEZADVOCATS

vigència parcial i va presentar una demanda de conflicte col·lectiu que va ser estimada per l'Audiència Nacional, fet que va motivar el recurs de cassació de l'empresa.

2. El raonament de l'empresa

L'empresa fonamentava el recurs en tres arguments principals:

- i) Indivisibilitat de la mesura: Sostenien que la mesura 47 s'havia d'interpretar com un tot indivisible, amb una única borsa d'hores per a tots els supòsits.
- ii) El permís és únic: Argumentaven que no existien dos permisos diferents (acompanyament vs. urgències), sinó un de sol.
- iii) Efecte derogatori de la llei: Defensaven que l'article 37 TRLET regulava les mateixes situacions, complint així la condició resolutòria pactada al Pla d'Igualtat.

3. La decisió del Tribunal Suprem: no tots els supòsits són iguals

El Tribunal Suprem desestima el recurs de l'empresa i confirma la sentència de l'Audiència Nacional, basant-se en una interpretació literal, finalista i amb perspectiva de gènere. El nucli de la seva argumentació és la diferència entre els fets causants de cada permís:

- El permís del Pla d'Igualtat (mesura 47) inclou situacions com l'acompanyament a consultes i proves mèdiques, que no tenen per què ser urgents ni requerir una presència "immediata".
- El permís legal ex art. 37 TRLET es limita a supòsits de força major per malaltia o accident que exigeixen la "presència immediata" de la persona treballadora.

Com que la nova llei no cobreix tots els supòsits previstos en el pla, la condició que aquest deixés de tenir vigència no s'ha complert íntegrament. Per tant, la part de la mesura 47 relativa a l'acompanyament a consultes i proves mèdiques continua vigent.



FERNANDEZADVOCATS

Així mateix, el Suprem fa una puntualització crucial per evitar una aplicació indeguda: la coexistència de les dues normatives no ha de donar lloc a una duplicitat o suma de permisos. L'aplicació pràctica és la següent

- a) La borsa d'hores del Pla d'Igualtat s'aplicarà únicament als supòsits que no tinguin cabuda a l'article 37 TRLET, com l'acompanyament a consultes mèdiques programades.
- b) Quan es tracti de situacions d'urgència que requereixin presència immediata, s'aplicarà el règim jurídic i la durada que estableix l'Estatut dels Treballadors.

4. Implicacions pràctiques i valoració final

Aquesta sentència reforça el valor de la negociació col·lectiva i, en particular, dels Plans d'Igualtat com a eines per ampliar drets més enllà dels mínims legals. Les principals conclusions són:

- 1. **Prevalença de les millores pactades:** Les millores en matèria de conciliació pactades en conveni o plans d'igualtat només decauen si una llei posterior regula de manera idèntica el mateix supòsit.
- 2. **Necessitat d'una anàlisi detallada:** Les empreses no poden suprimir unilateralment permisos pactats basant-se en una nova regulació legal sense analitzar si aquesta cobreix exactament els mateixos fets causants.
- 3. ****Perspectiva de gènere:** El tribunal recorda que mantenir aquests permisos contribueix a la corresponsabilitat en les tasques de cura, un principi informador de l'ordenament jurídic que busca corregir el desequilibri històric que ha fet recaure aquestes tasques majoritàriament sobre les dones.

En definitiva, el Tribunal Suprem recorda que els Plans d'Igualtat són instruments efectius per ampliar drets, i les seves mesures prevaldran sempre que vagin més enllà del que estableix la llei, consolidant així la protecció dels drets de conciliació aconseguits a través del diàleg social.



FERNANDEZADVOCATS

**El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

Para más información o asesoramiento, contacte con info@fernandezadvocats.es.