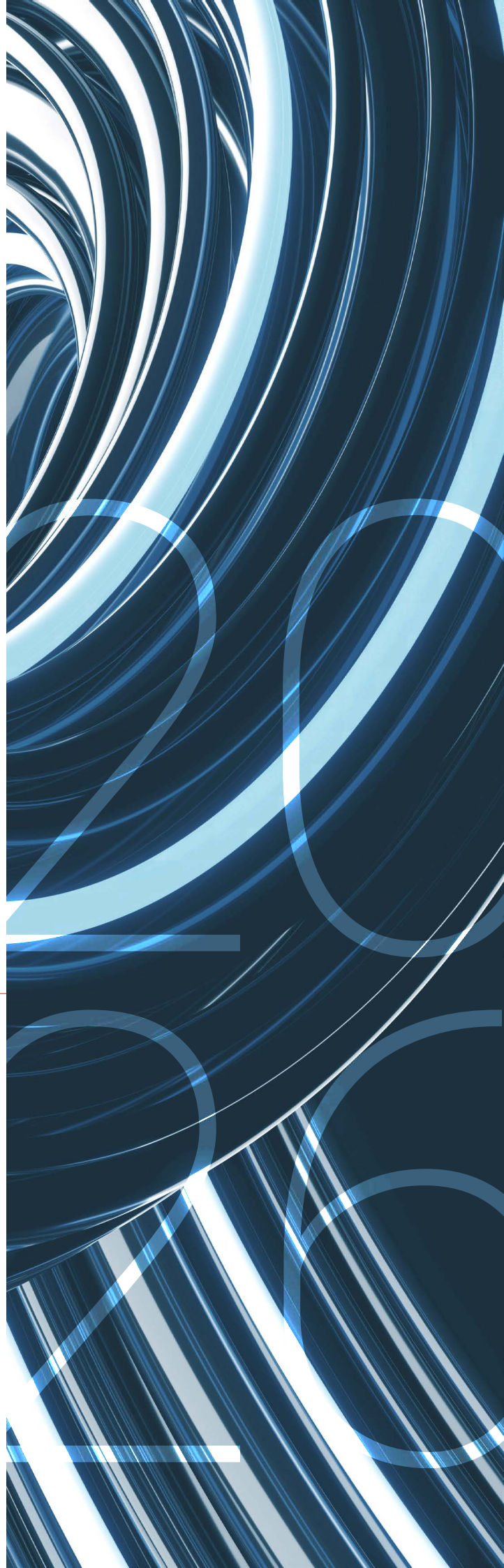


Pérez-Llorca

Newsletter

Laboral, compensación y beneficios

FEBRERO 2026



Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Estatuto de prácticas no laborales /3

Revalorización de las pensiones públicas /3

Medidas urgentes y derogación de Reales Decretos-leyes /3

Limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas /3

Salario mínimo interprofesional /3

Cuantías de las indemnizaciones actualizadas /3

Sistemas de inteligencia artificial /3

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El Tribunal Supremo declara la competencia de la jurisdicción civil para conocer de la demanda, en materia de despido, interpuesta por un alto directivo que compatibilizaba su cargo con la presidencia del consejo de administración. Se confirma la vigencia de la teoría del vínculo que determina que la relación mercantil absorbe la relación laboral /4

La doble escala salarial y la aplicación del juicio de proporcionalidad /9

El Tribunal Supremo cierra la puerta a la lucha contra el absentismo laboral /13

Ejemplos paradigmáticos de lesiones a la libertad sindical que reflejan la persistencia de conductas antisindicales /16

De nuevo sobre la concurrencia de convenios. Comentario a las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 16 de diciembre de 2025 (rec. 148/2024) y de 18 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024) /20

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Estatuto de prácticas no laborales

Proyecto de Ley, aprobado por el Consejo de Ministros, por el que se regula el Estatuto de las prácticas no laborales. La norma delimita la frontera entre relaciones laborales y actividades formativas, refuerza la seguridad jurídica de las personas en prácticas y prevé un régimen sancionador más riguroso, con multas de hasta 225.018 euros. Asimismo, establece que las prácticas deberán estar vinculadas a estudios oficiales universitarios, de Formación Profesional o a programas del sistema público de empleo, presumiéndose la existencia de relación laboral cuando se sustituyan funciones propias de trabajadores o cuando la actividad no esté vinculada al itinerario formativo.

Revalorización de las pensiones públicas

Real Decreto-Ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social. **Resolución de 26 de febrero de 2026**, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto ley 3/2026, de 3 de febrero.

Medidas urgentes y derogación de Reales Decretos-leyes

El Congreso de los Diputados, en sesión de 26 de febrero de 2026, acordó derogar, de conformidad con el artículo 86.2 de la Constitución, el **Real Decreto-Ley 2/2026**, por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial —norma que incluía, entre otras, la prórroga de la suspensión de la causa de disolución por pérdidas prevista en el artículo 363.1.e) de la Ley de Sociedades de Capital en relación con las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021, comúnmente conocida como moratoria contable—, así como el Real Decreto-ley 4/2026, de 10 de febrero, por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia. Ambos acuerdos de derogación fueron publicados en el Boletín Oficial del Estado el 28 de febrero de 2026, por lo que dichos Reales Decretos-leyes han quedado sin efectos jurídicos.

Limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas

Real Decreto 39/2026, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026.

Salario mínimo interprofesional

Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.

Cuantías de las indemnizaciones actualizadas

Resolución de 3 de febrero de 2026, de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la que se publican las cuantías de las indemnizaciones actualizadas del sistema para valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

Sistemas de inteligencia artificial

Acuerdo de 28 de enero de 2026, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba la Instrucción 2/2026, sobre la utilización de sistemas de inteligencia artificial en el ejercicio de la actividad jurisdiccional.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El Tribunal Supremo declara la competencia de la jurisdicción civil para conocer de la demanda, en materia de despido, interpuesta por un alto directivo que compatibilizaba su cargo con la presidencia del consejo de administración. Se confirma la vigencia de la teoría del vínculo que determina que la relación mercantil absorbe la relación laboral

Sofía Pueyo | Abogada

- › Auto núm. 12/2025 de la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo, de fecha 25 de noviembre de 2025 (Conflicto de competencia 2/2025) (el “Auto”)

La Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo (en adelante, el “Tribunal Supremo”, el “Tribunal”, o el “TS”) resuelve un conflicto negativo de competencia suscitado entre el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid (“JS Madrid”) y el Juzgado de lo Mercantil núm. 13 de Madrid (“JM Madrid”), en relación con una demanda de despido y reclamación de cantidad presentada por un alto directivo que había compatibilizado sus funciones ejecutivas con cargos en el órgano de administración de tres sociedades mercantiles del mismo grupo empresarial. El litigio plantea una cuestión de especial relevancia: determinar si debe conocer la jurisdicción laboral o la civil cuando un profesional que inicialmente fue contratado como alto directivo asciende posteriormente a la cúspide del órgano de administración, compatibilizando ambas posiciones hasta su destitución. La resolución del TS requiere analizar si sigue vigente la doctrina tradicional del vínculo único tras las recientes interpretaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“TJUE”) sobre la condición de trabajador asalariado de quienes ejercen simultáneamente funciones directivas y de administración societaria.

Antecedentes de hecho

El demandante tenía formalizados dos contratos de alta dirección con dos de las tres sociedades inicialmente codemandadas ante la jurisdicción social (las dos únicas sociedades codemandadas ante la jurisdicción civil), uno formalizado en 2010 con la Empresa A y el otro formalizado en el año 2018 con la Empresa B. Ambos contratos regulaban la condición de primer ejecutivo o director general del demandante en las correspondientes compañías, bajo la dependencia directa del presidente.

Por otro lado, y en cuanto a relaciones de carácter societario, el demandante fue nombrado consejero y presidente de la Empresa A, y de la tercera empresa code-mandada ante la jurisdicción social en el mes de agosto de 2019. Con carácter previo, fue nombrado consejero en el mes de mayo de 2017, consejero delegado en el mes de enero de 2018 y presidente en el mes de septiembre de 2019 de la Empresa B.

Tales nombramientos como miembro del Consejo de Administración de las tres sociedades codemandadas no implicaron en ningún caso la revocación o suspensión de su relación laboral de carácter especial previamente entablada con dos de dichas sociedades. Incluso, según consta en el relato fáctico del Auto, ambas partes acordaron mantener en vigor las condiciones económicas y laborales reguladas en los contratos laborales formalizados con la Empresa A y con la Empresa B.

El mes de enero de 2022, los socios mayoritarios de las tres sociedades code-mandadas comunicaron al demandante su cese como consejero y presidente del Consejo de Administración de las tres sociedades, por mala gestión, mala praxis y administración desleal, con revocación de todos los poderes otorgados. Asimismo, la Empresa A y el exadministrador único de la misma, presentaron querrela contra el demandante por estafa, apropiación indebida, falsedad en documento mercantil y administración desleal.

Tras estos acontecimientos en el mes de marzo de 2022, el demandante presentó ante la jurisdicción social demanda de despido y reclamación de cantidad frente a la Empresa A, la Empresa B, la tercera empresa codemandada, el exadministrador único de la Empresa A y la esposa de este último (los dos últimos titulares del grupo empresarial del que formaban parte las tres sociedades codemandadas).

El procedimiento fue turnado al JS Madrid, que requirió al demandante para que optara entre la acción de despido y la de reclamación de cantidad, optando éste por ejercitar ambas acciones en procedimientos separados (núm. 214/2022 y núm. 375/2022). El JS Madrid, mediante sendas sentencias de 5 de diciembre de 2022, tras desestimar las excepciones de falta de jurisdicción planteadas y reconocer la existencia de relación laboral, estimó parcialmente las demandas, declarando en un procedimiento la improcedencia de los despidos y, en el otro, el derecho del demandante a percibir una determinada cantidad. Asimismo, en ambos casos, el JS Madrid absolvió a las personas físicas codemandadas.

Tanto el demandante como las sociedades mercantiles condenadas interpusieron respectivos recursos de suplicación frente a dichas sentencias que fueron estimados por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (“TSJM”) mediante sentencias de 7 de diciembre de 2023 y 12 de febrero de 2024, en virtud de las cuales el TSJM declaraba la nulidad de las sentencias del JS Madrid por incompetencia de la jurisdicción social, con reserva a la parte demandante para acudir ante la jurisdicción civil.

Ante esta situación, el demandante presentó en el mes de marzo de 2024, ante los Juzgados de lo Mercantil de Madrid, demanda de juicio ordinario únicamente frente a las Empresas A y B, reclamando una cantidad global por los conceptos de indemnización por despido, días de salario pendientes de pago, vacaciones no disfrutadas, coche y seguro de vida, más los intereses correspondientes. La demanda fue turnada al JM Madrid que mediante auto de 21 de enero de 2025 declaró su falta de jurisdicción, al considerar competentes a los órganos del orden social, acordando promover de oficio el presente conflicto ante la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo.

Finalmente, el Ministerio Fiscal emitió informe en el mes de marzo de 2025 solicitando que se confiriera la competencia para conocer del asunto al JM Madrid.

Postura defendida por cada parte

El TSJM consideró que no era competente la jurisdicción social, sino la civil, al entender que el demandante había compatibilizado, desde un inicio, las funciones de presidente del Consejo de Administración de las tres sociedades mercantiles codemandadas con funciones de alta dirección en las tres entidades como director general.

Esta coincidencia de funciones ejecutivas de máximo nivel con cargos de administración societaria determinaba, conforme a la consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo, la aplicación de la denominada teoría del vínculo, según la cual, cuando se produce esta confluencia de posiciones, ambas relaciones se fusionan en una única vinculación que, por su naturaleza intrínseca, debe calificarse como mercantil y no laboral, quedando la relación contractual absorbida por la relación estatutaria.

Asimismo, el TSJM rechazó la aplicabilidad de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de mayo de 2022 (asunto C-101/2021) (“STJUE”) invocada por el demandante, al considerar que no guardaba relación con la teoría del vínculo, pues el demandante no era un mero director, sino un alto directivo que ejercía poderes inherentes a la titularidad de la empresa.

Por su parte, el JM Madrid consideró que la competente para conocer de la demanda era la jurisdicción social, al entender que el demandante había estado realizando dos funciones perfectamente diferenciadas en virtud de dos relaciones de naturaleza disímil. Así, había sido contratado como personal de alta dirección en 2010 y 2018, siendo adicionalmente nombrado consejero de ambas compañías, sin que la asunción de dicho cargo hubiese implicado el abandono de sus funciones de alta dirección.

Según el criterio del JM Madrid, este mantenimiento expreso de las condiciones contractuales demostraba la voluntad inequívoca de las partes de preservar la naturaleza laboral de la relación, a pesar de la asunción de funciones en los órganos de administración, por lo que, terminado el cargo como miembro de los Consejos de Administración de las sociedades codemandadas, sólo cabía la interpretación de que las relaciones laborales previas debían reanudarse o, en caso contrario, se debería estar ante un despido improcedente con derecho a la correspondiente indemnización. Por todo ello, la competencia para conocer del procedimiento sólo podía conferirse a la jurisdicción social.

Adicionalmente, el JM Madrid alegó que resultaba plenamente aplicable al caso el contenido de la STJUE que establece que “*los arts. 2, apartado 2 y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22-10-2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6-10-2015, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una jurisprudencia nacional, según la cual, una persona que ejerce, en virtud de un contrato válido con arreglo al Derecho nacional, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede ser calificada de trabajador asalariado, en el sentido de dicha Directiva, y, por lo tanto, no puede disfrutar de las garantías previstas por esa Directiva*”. Según el JM Madrid, esta resolución claramente determina que negar la condición laboral del demandante podría vulnerar los derechos que le reconoce la normativa europea.

Por su parte, el **Ministerio Fiscal** defendió la competencia del JM Madrid alegando que, en el momento de su cese, el demandante no prestaba servicios bajo la dirección de ningún órgano superior de las sociedades, sino que, por el contrario, era él mismo quien ejercía la suprema dirección y representación de las compañías en su condición de consejero. Únicamente mantenía la obligación de rendir cuentas ante las juntas generales de accionistas, lo cual es inherente a cualquier cargo de administración societaria y no constituye una relación de subordinación laboral.

Igualmente, el Ministerio Fiscal considera irrelevante que las partes hubieran acordado inicialmente preservar las condiciones económicas de los contratos de trabajo, puesto que las sustanciales modificaciones producidas en la vinculación entre las partes, derivadas de la asunción por parte del demandante de las máximas responsabilidades de gobierno corporativo, habían transformado radicalmente la naturaleza de dichas relaciones laborales.

Asimismo, estableció que no concurrían los elementos definitorios de una relación laboral, especialmente la nota de dependencia o subordinación jerárquica característica de este tipo de vínculos.

Por todo lo anterior, el Ministerio Fiscal alegó la plena aplicación de la teoría del vínculo a los efectos de atribución de la jurisdicción.

Fallo y fundamentación jurídica

El Tribunal Supremo declara competente, para conocer de la demanda promovida por el demandante, a la jurisdicción civil, confirmando así el criterio sostenido por el TSJM y el Ministerio Fiscal. Ello en base, principalmente, a los siguientes argumentos:

- 1) El Tribunal recuerda que existe una consolidada línea jurisprudencial que ha delimitado con precisión los supuestos en que puede mantenerse una doble vinculación laboral y societaria. Esta doctrina establece que es jurídicamente viable que quienes forman parte de los órganos de administración mantengan simultáneamente una relación laboral con la empresa, pero exclusivamente cuando desempeñan tareas que puedan considerarse comunes u ordinarias, claramente diferenciables de las funciones de gobierno corporativo. Sin embargo, cuando la compatibilidad se produce respecto de funciones propias de la alta dirección empresarial, no puede hablarse de una genuina dualidad de vínculos. En estos casos, tanto el cargo de administrador como las funciones de alta dirección tienen un objeto idéntico: el ejercicio de las más elevadas funciones de gestión y dirección empresarial. Por consiguiente,

la relación de naturaleza mercantil derivada del cargo societario absorbe y engloba la que inicialmente pudo tener carácter laboral.

Asimismo, el TS invoca su propia jurisprudencia que enfatiza que las funciones de dirección, gestión, administración y representación societaria corresponden por naturaleza a los órganos de administración de las compañías mercantiles, independientemente de su configuración. Por tanto, resulta erróneo, y contradictorio con la esencia misma de estos órganos, considerar que sus miembros se limitan a desempeñar tareas meramente consultivas o de simple asesoramiento, consejo u orientación, cuando en realidad les compete la actuación ejecutiva directa y el ejercicio efectivo de la gestión, dirección y representación de la compañía.

- 2) Por otro lado, en relación con la STJUE, el Tribunal Supremo considera que esa sentencia no tiene la significación y trascendencia que le atribuye el JM Madrid, al tratarse de una sentencia que se dictó en el contexto específico de la aplicación de una directiva comunitaria sobre protección de trabajadores en situaciones de insolvencia empresarial. En este sentido, el pronunciamiento del TJUE se circunscribe expresamente a determinar el concepto de “trabajador asalariado” exclusivamente “a efectos de dicha Directiva” y “a la luz de la finalidad social” que la inspira.

El Tribunal Supremo contrasta esta interpretación con la que el propio TJUE ha realizado del concepto de “contrato de trabajo” cuando ha debido aplicarlo, no en el ámbito de directivas de protección social, sino en materias competenciales. En este segundo contexto, la jurisprudencia europea ha sido significativamente más restrictiva, estableciendo que no puede calificarse como contrato laboral el que vincula a una sociedad con quien forma parte de su órgano de administración cuando esta persona tiene capacidad para determinar autónomamente las condiciones de ese contrato y dispone de poderes de control sobre la gestión ordinaria de la compañía.

En base a lo anterior, y teniendo en cuenta que el cese del demandante no fue motivado por una situación de insolvencia de las sociedades codemandadas que activara los mecanismos de protección de la directiva europea interpretada por la STJUE, el Tribunal determina que no resulta aplicable al caso enjuiciado la esgrimida jurisprudencia comunitaria.

- 3) Asimismo, el Tribunal señala que el demandante, en el momento del cese, no ejercía sus funciones en el marco de una relación de subordinación, sino que era quien dirigía la sociedad, por lo que no concurre en ningún caso la nota de dependencia o subordinación que exige la concurrencia de una relación de índole laboral.
- 4) Igualmente, el Tribunal rechaza que el pacto de mantenimiento de las condiciones económicas originales implique la persistencia de los contratos de alta dirección formalizados entre el demandante y las Empresas A y B. La circunstancia esencial de dichos contratos laborales era precisamente la subordinación del demandante al entonces presidente, circunstancia que desapareció cuando el propio demandante asumió la presidencia de los Consejos de Administración de las tres sociedades codemandadas. Así, pues, las modificaciones sustanciales en la posición orgánica del demandante impiden sostener que el contrato de alta dirección mantuviera vigencia, con independencia de que se preservaran determinadas condiciones retributivas.

Asimismo, el Tribunal descarta que operara una suspensión del contrato laboral que se reactivaría tras el cese. Si bien la legislación española contempla la suspensión de contratos laborales ordinarios cuando el trabajador promociona a puestos de alta dirección, no existe previsión legal equivalente para la suspensión de contratos de alta dirección cuando se accede a órganos de administración. Además, las partes no formalizaron ningún acuerdo expreso que regulara la suspensión del vínculo laboral especial.

Conclusión

El presente auto constituye una importante ratificación de la doctrina consolidada sobre la teoría del vínculo en los supuestos de compatibilización de funciones de alta dirección con cargos en el órgano de administración de sociedades mercantiles.

El Tribunal Supremo reafirma con claridad que cuando un alto directivo pasa a formar parte del órgano de administración de la sociedad ostentando la suprema representación, y dejando de actuar bajo dependencia y subordinación jerárquica, se produce una transformación en la naturaleza jurídica de la vinculación que pasa de laboral a mercantil. Esta transformación opera con independencia de que las partes hayan acordado mantener las condiciones económicas del inicial contrato de trabajo.

La resolución resulta particularmente relevante porque clarifica el alcance real de las recientes interpretaciones del TJUE sobre la posible condición de trabajador de quienes simultanean funciones directivas con cargos de administración. El Tribunal Supremo precisa que la STJUE se circunscribe a la aplicación de directivas de contenido social en contextos específicos de insolvencia empresarial, no siendo extrapolable a otros ámbitos ni implicando una modificación de los criterios tradicionales para determinar la jurisdicción competente.

Asimismo, resulta significativo que el Tribunal destaque la diferente aproximación del TJUE cuando interpreta la noción de “contrato de trabajo” no en relación con directivas sociales, sino a efectos competenciales.

Desde una perspectiva práctica, esta resolución tiene importantes implicaciones tanto para empresas como para altos directivos. Para las primeras, confirma que la designación de un alto directivo como presidente del consejo o como consejero delegado, con plenas atribuciones ejecutivas, transforma automáticamente la relación a mercantil, quedando extramuros del ordenamiento laboral y de la competencia de la jurisdicción social. Ello proporciona una mayor seguridad jurídica a la hora de articular las relaciones con los máximos ejecutivos integrados en los órganos de administración, al esclarecerse la jurisdicción competente para conocer de eventuales conflictos.

Por su parte, para los altos directivos, este Auto sirve como aviso de que su promoción a la presidencia del consejo de administración o a consejero delegado, sin dependencia jerárquica, puede conllevar la pérdida de todas las garantías propias del ordenamiento laboral, especialmente en materia de extinción de la relación e indemnizaciones. Asimismo, pone de manifiesto la capitalidad de documentar adecuadamente sus condiciones económicas y laborales, tras el nombramiento como administrador, en particular si se pretende mantener algún tipo de vínculo laboral para funciones diferenciadas.

Recomendaciones prácticas

- 1) **Transparencia contractual:** Ante la designación de un alto directivo como miembro del órgano de administración, con plenas atribuciones ejecutivas, resulta aconsejable formalizar expresamente la transformación del vínculo, estableciendo claramente las nuevas condiciones aplicables y evitando con ello ambigüedades que puedan generar posteriores conflictos sobre la jurisdicción competente.
- 2) **Evaluación de las funciones efectivas:** Lo determinante es analizar si el directivo mantiene efectivamente una situación de dependencia respecto de otro órgano societario o, por el contrario, ostenta la suprema representación y dirección. El factor decisivo no radica en la denominación formal del cargo ni en las condiciones retributivas, sino en la existencia real de subordinación jerárquica.
- 3) **Delimitación de ámbitos funcionales:** Si se pretende preservar la dualidad de vínculos (laboral y mercantil), debe existir una clara diferenciación entre las tareas de administración y las funciones ejecutivas de carácter ordinario, debiendo estas últimas ser genuinamente diferenciables y no confundirse con las propias de la suprema gestión empresarial.
- 4) **Suspensión versus transformación:** La legislación contempla la suspensión de contratos ordinarios cuando se promociona a alta dirección, pero no prevé suspensión alguna cuando se accede al órgano de administración. En este último supuesto no opera una mera suspensión sino una transformación de la naturaleza del vínculo.
- 5) **Regulación de la extinción:** Resulta aconsejable regular expresamente en los estatutos sociales o mediante pactos parasociales las condiciones del

eventual cese, indemnizaciones y demás aspectos de la finalización de la relación, al no resultar aplicables las garantías del ordenamiento laboral.

- 6) **Seguimiento de la evolución europea:** Aunque la jurisprudencia del TJUE no ha alterado la doctrina española de la teoría del vínculo en los términos analizados, conviene realizar un seguimiento de la evolución de la jurisprudencia comunitaria, especialmente en supuestos que puedan implicar la aplicación de directivas de contenido social.

La doble escala salarial y la aplicación del juicio de proporcionalidad

Sofía Hernández Gomes | Abogada

Introducción

Según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico de la Real Academia Española (“RAE”), la doble escala salarial consiste en el *“diverso tratamiento que reciben los trabajadores de nuevo ingreso respecto a los antiguos.”* Por su parte, una de las sentencias que será objeto del presente análisis define la doble escala salarial como *“la diferenciación retributiva inserta en un Convenio Colectivo normativo entre trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación basada exclusivamente en la fecha de su ingreso al servicio de la empresa”*.

La doble escala salarial representa una cuestión de notable importancia en el contexto de las relaciones de trabajo, porque afecta al esencial principio de igualdad retributiva y de no discriminación salarial por causas injustificadas. A su vez, la doble escala salarial tiene repercusiones en la negociación colectiva y en la propia cohesión interna de la plantilla, que puede sentirse agraviada como consecuencia de esta previsión convencional. En todo caso, la razón de ser de estas cláusulas de doble escala salarial es resultado de su adopción por las empresas por razones bien reconocibles, de una parte, para el mantenimiento de derechos de los trabajadores antiguos; de otra, como consecuencia de procesos de sucesión, absorción o fusión; finalmente, como resultado de crisis empresariales.

Así las cosas, la discusión no es nueva: a lo largo de los últimos años se han dictado numerosas sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (“TS”) sobre la doble escala salarial. Sin embargo, a finales del año pasado se dictaron dos sentencias del TS sobre el tema que merecen un análisis pormenorizado.

Teniendo en cuenta que no existe regulación específica de las dobles escalas salariales, la definición del tema se produce mediante las decisiones judiciales, lo que confiere a las mismas aún más importancia. Estas decisiones son fundamentales para establecer los parámetros que determinan cuándo existe doble escala salarial prohibida por el ordenamiento laboral por resultar un tratamiento discriminatorio.

En la discusión están involucrados los siguientes artículos: (i) el artículo 14 de la Constitución Española, que consagra el principio de igualdad; (ii) el artículo 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores (“ET”), según el cual los trabajadores tienen derecho a la no discriminación en la relación de trabajo; (iii) el artículo 17 del ET, según el cual son nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos discriminatorias; y (iv) el artículo 28 del ET, que recoge el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

A continuación, nos adentramos en las particularidades de los dos casos analizados en las sentencias anticipadas.

- **Sentencia de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo núm. 780/2025 de 16 de septiembre de 2025 (Rec. Núm. 263/2023)**

Supuesto de hecho

La primera sentencia objeto del presente análisis resuelve un procedimiento de impugnación de convenios por medio del cual la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (“FeSMC-UGT” o la “Federación”) impugnó el III Convenio Colectivo de la empresa Evolutio Cloud Enabler (“Evolutio” o la “Empresa”).

La Federación solicitó la nulidad, por ilegalidad, de la previsión convencional que *“establece un complemento no absorbible de 132 euros anuales del que son acreedores solamente los empleados que ya estaban vinculados a la empresa en la fecha de entrada en vigor del III Convenio y que previamente percibían una “bolsa de beneficios”, excluyendo a las personas contratadas con posterioridad a dicha fecha.”* Además, propuso cambios en la redacción del Convenio.

Según la Federación, la diferenciación salarial basada en la fecha de contratación constituye una doble escala salarial, contraria al principio de igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución Española.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la demanda formulada por la Federación, al rechazar la pretensión de nulidad de los artículos 22 y 24.2 del Convenio Colectivo. Dicho Convenio establece un trato retributivo diferenciado por razón de la fecha de ingreso respecto del citado complemento de 132€ anuales. Sin embargo, como recuerda la Sala, no toda desigualdad de trato normativo es contraria al artículo 14 de la Constitución, sino solamente aquella que carezca de justificación objetiva y razonable. Según la sentencia, el complemento se estableció con la única finalidad de respetar el derecho adquirido de los trabajadores que venían percibiendo dicho complemento, lo que parece causa suficiente y adecuada para excluir el juicio de contrario a aquel precepto.

A continuación, se expone brevemente la evolución de los convenios colectivos de la Empresa analizados en la sentencia para dar cuenta del contexto en que se desenvuelve la doble escala salarial de referencia:

- El I Convenio de 2016, en su artículo 21.2, estableció una bolsa de beneficios para los empleados que en la fecha de su entrada en vigor no disfrutaban de ayuda de comida ni de seguro médico (pagado por la Empresa).
- En 2020, el II Convenio *“fijó definitivamente la cuantía de ese concepto salarial en 132 euros anuales.”*
- Tres años después, el III Convenio, en su artículo 22, estableció que los empleados que en su fecha de entrada en vigor percibieran 132€ anuales como parte de su retribución, en concepto de bolsa de beneficios, verían cómo esta pasaría a denominarse complemento no absorbible (de carácter no compensable ni absorbible y no sujeto a los incrementos que se acuerden en materia de revisión salarial) de 132€. Por su parte, el artículo 24.2, estableció que para las incorporaciones posteriores a la entrada en vigor del III Convenio Colectivo no sería de aplicación la bolsa de beneficios de 132€ anuales.

En resumen, se estableció en el III Convenio Colectivo un complemento salarial, no absorbible, de 132€ anuales únicamente destinado a trabajadores con contrato vigente a la entrada en vigor del convenio, el cual tuvo su origen en el complemento denominado bolsa de beneficios, creado en anteriores convenios colectivos, con la finalidad de compensar a los trabajadores que no disfrutaban de ayuda de comida ni de seguro médico.

En este contexto, la Federación sindical interpuso recurso de casación basado en la infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia aplicables.

Según la Federación, la decisión de la Audiencia Nacional vulneró: (i) el artículo 14 de la Constitución Española; y (ii) la doctrina constitucional y jurisprudencial en materia de doble escala salarial o diferenciación retributiva basada en la fecha de contratación establecida en convenio colectivo. Además, sostuvo que dicho complemento no podía considerarse un derecho adquirido ni una condición más beneficiosa.

La Empresa, por su parte, presentó escrito de impugnación, cuyo principal punto de argumentación fue que resulta impropio de un procedimiento de impugnación de convenios modificar el texto del convenio colectivo para adicionar o eliminar determinados contenidos. El órgano judicial debe limitarse a declarar la validez o nulidad de los preceptos impugnados, no sustituir a las partes negociadoras en su proceso negocial, interfiriendo en la redacción del texto convencional.

Por último, el informe de la Fiscalía del Tribunal Supremo fue contrario a la estimación del recurso.

Fundamentación jurídica

La sentencia del TS desestimó el recurso presentado por la Federación y mantuvo la sentencia de la Audiencia Nacional. Conviene detenerse en los argumentos que sustentan esta decisión.

En primer lugar, respecto a la pretensión principal de la Federación consistente en modificar el texto del convenio colectivo para añadirle determinados contenidos, se insiste en que esta resulta impropia del objeto del proceso judicial de impugnación de convenios colectivos, por lo que la decisión judicial ha de limitarse a declarar la nulidad de los preceptos impugnados, no a sustituirlos.

En cuanto al fondo, el artículo 14 de la Constitución Española establece la interdicción de discriminación por causa odiosa o ilícita y la obligación de trato igual, si bien esta última únicamente afecta a los poderes públicos, dado que en el ámbito de las relaciones privadas opera el principio de libertad basado en la autonomía de la voluntad. Sin embargo, la producción de convenios colectivos laborales constituye un ejemplo de ejercicio del poder normativo sujeto a la obligación de trato igual y a la interdicción de la arbitrariedad.

Como principio general, las dobles escalas salariales son nulas, es decir, cualquier norma inserta en un convenio colectivo que suponga una diferencia de trato arbitraria o no justificada debe considerarse vulneradora del artículo 14 de la Constitución. Sin embargo, no toda diferencia de trato es contraria al citado artículo constitucional. Las normas que tengan un motivo legítimo, suficiente y proporcionado respetan el mandato constitucional y la carga de la prueba corresponde a la empresa. En concreto, uno de los fundamentos lícitos para la diferencia de trato es la garantía de los derechos preexistentes, que es precisamente la situación del caso objeto de análisis.

La sentencia establece al efecto dos diferenciaciones conceptuales importantes para la resolución de la controversia. En primer término, distingue entre derechos adquiridos y derechos preexistentes. Según la RAE, los derechos adquiridos son aquellos *“incorporado(s) al patrimonio de un sujeto como consecuencia de la aplicación de previsiones establecidas en las leyes.”* Por su parte, según la sentencia, los derechos preexistentes serían aquellos *“reconocidos de acuerdo en el régimen convencional aplicable con anterioridad al nuevo convenio”*.

La segunda distinción se refiere a los dos tipos de regímenes transitorios: (i) los de naturaleza estática (en principio lícitos) y (ii) los de naturaleza dinámica (ilícitos por definición). En el primero, se trata de conservar los derechos ya reconocidos a los trabajadores en el momento en que se produce el cambio normativo, sin que se establezcan dos regímenes salariales diferentes y abiertos al futuro. En el segundo, los empleados antiguos seguirían ganando nuevos trienios y quinquenios, con naturaleza de complemento *ad personam*.

En el caso objeto de análisis, el TS apreció que los derechos son preexistentes y que el régimen transitorio es de naturaleza estática.

Aplicado el juicio de proporcionalidad, la sentencia concluyó que:

“La evolución del régimen retributivo y económico configurado por los sucesivos convenios colectivos no impide pactos por los cuales determinados derechos preexistentes llamados a desaparecer se configuren, para quienes venían disfrutando de los mismos, como condiciones ad personam no absorbibles, debiendo valorarse su licitud, en cuanto derecho transitorio, por su impacto global sobre los salarios en la empresa, además de por su permanencia en el tiempo. Y en este caso, a la vista de su reducida cuantía (132 euros anuales), que además queda congelada en el tiempo, no apreciamos que se haya excedido la necesaria proporcionalidad.”

- ✧ Sentencia de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo núm. 1151/2025 de 27 de noviembre de 2025 (Rec. Núm. 65/2024)

Supuesto de hecho

La segunda sentencia objeto del presente análisis deriva de una demanda de conflicto colectivo formulada por la Corriente Sindical de Izquierdas (“CSI”), en la cual se solicitaba la nulidad o anulación del artículo 24 párrafo b del Convenio Colectivo de la empresa Saint Gobain Cristalería SL (“SG” o la “Empresa”) y,

consecuentemente, el “*abono del salario establecido en las tablas del convenio aplicando a todos los trabajadores el mismo régimen salarial independientemente de la fecha de ingreso en la sociedad.*”

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la demanda formulada por la CSI frente a la Empresa, declarando la legalidad del artículo 24 b) del Convenio Colectivo empresarial (2022-2024) con base en que la fundamentación de la remuneración fijada para cada nivel profesional obedece a una justificación razonable y proporcionada respecto de la actividad desarrollada, “*que no puede equipararse a la prestada por un trabajador que ocupa ya un puesto una vez obtenida la formación práctica precisa y necesaria para su adecuada inserción en el profesigrama de la empresa.*”

Del total de 800 trabajadores de la Empresa, 200 son de nueva incorporación, esto es, el 25% del total, lo que pone de manifiesto la relevancia de la cuestión. La disposición cuestionada por la CSI es el artículo 24, denominado “Contratación”, del Convenio Colectivo de SG de 2023. Las alegaciones se formularon con posterioridad a la firma del convenio, cuestionando la posible existencia de una doble escala salarial contenida en el artículo 24. En 2013, se alcanzó un acuerdo ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (“SIMA”) para que la Empresa pudiera realizar nuevas incorporaciones, que serían efectuadas en el nivel II A.

El historial de los convenios colectivos en esta demanda es más complejo que el de la anteriormente analizada, cuyos principales puntos se exponen a continuación:

- En el Convenio Colectivo de 2013-2014, se estableció en el “Artículo 24 – Contratación”: una progresión en el nivel de contratación para el personal de nuevo ingreso que abarcaba los niveles profesionales IIA, IIB, IIIA, IIIB, IVA y IVB, con una escala de consolidación de 12 meses para cada uno de los niveles, lo que suponía un total de 72 meses.
- En el Convenio Colectivo siguiente, de 2015-2016, se mantuvo la progresión en el nivel de contratación prevista para los mismos niveles profesionales.
- En el Convenio Colectivo de 2017-2018, y tras acuerdo alcanzado ante el SIMA, se modificó la escala de consolidación de los convenios anteriores respecto de los niveles IIIA, IIIB, IVA y IV, estableciéndose una escala de consolidación de 9 meses en cada uno de estos niveles.
- En la reunión de la comisión negociadora del Convenio 2019-2021, hubo una modificación parcial del Convenio, que no alcanzó al artículo 24 dado que la escala “*estaba perfectamente justificada y la diferencia retributiva obedece a motivos razonables y justificados*”.
- Finalmente, en el Convenio Colectivo de 2022-2024, se estableció que las nuevas incorporaciones se realizarían en el tramo A del nivel profesional III, progresando hasta el tramo del nivel profesional IV de acuerdo con una escala de consolidación.

En el testimonio de una empleada, quedó probado que todos los trabajadores que ingresan en la empresa deben ser contratados en el nivel III de entrada, que resulta necesaria una formación previa para acceder a un puesto de trabajo de un nivel superior y que la empresa cuenta con un itinerario formativo.

Frente a la sentencia de la Audiencia Nacional, la CSI interpuso recurso de casación por dos motivos: (i) una cuestión fáctica de modificación de un hecho probado e (ii) infracción de los artículos 14 de la Constitución Española y del 17 del ET por entender que existía una doble escala salarial por razón de fecha de entrada en la Empresa.

El informe del Ministerio Fiscal fue favorable a la desestimación del recurso y la empresa presentó escrito de impugnación del recurso.

Fundamentación jurídica

En cuanto al derecho aplicable, la decisión se basó en la jurisprudencia de la Sala de lo Social y en la jurisprudencia constitucional, con mención expresa a los fundamentos de varias decisiones.

Así, en primer lugar, el TS recuerda que la doble escala salarial establecida por convenio colectivo es un instrumento de regulación que se inserta en el ordenamiento jurídico. La diferencia de trato debe tener justificación objetiva, razonable, equitativa y proporcionada para no vulnerar el principio constitucional de la igualdad.

Por otra parte, la garantía de derechos adquiridos, que se produce de forma estática, debe limitarse a conservar los derechos ya reconocidos a los trabajadores en el momento en que se produce el cambio normativo, sin que se establezcan dos regímenes salariales diferentes y abiertos al futuro.

Aplicado al caso concreto, la Empresa dispone de un itinerario formativo y “la formación y la experiencia es la que determina el nivel (del trabajador), y va siendo objeto de evaluación”. En consecuencia, la sentencia concluyó que el trato dispensado a cada nivel resultó justificado de manera objetiva y razonable.

Conclusiones comunes a las dos sentencias

El tema es complejo y lleva años siendo objeto de debate en la Sala de lo Social del TS: ello no obstante, estas dos sentencias establecen parámetros claros para las empresas en el ámbito de las dobles escalas salariales.

A pesar de los contextos fácticos específicos de cada caso, ambas sentencias ponen de manifiesto que la doble escala salarial no siempre es ilegal. Así, esta se admite cuando exista justificación objetiva, razonable, equitativa y proporcionada, tras la aplicación del oportuno juicio de proporcionalidad. En este contexto, resulta fundamental que las empresas cumplan con la carga de la prueba que les corresponde, demostrando la razonabilidad y adecuación de la práctica capaz de evitar la ilegalidad de la diferencia salarial.

Asimismo, ambas sentencias ratifican que la negociación colectiva tiene margen de autonomía para configurar regímenes transitorios que preserven derechos adquiridos o preexistentes, siempre que no representen un instrumento de discriminación.

Con todo, no parece que, al margen de las categorías generales y criterios sentados por los órganos judiciales para validar o deslegitimar la doble escala salarial, pueda sortearse con facilidad un casi inevitable análisis casuístico, propio de los conceptos jurídicos indeterminados empleados que han de juzgarse de manera individualizada y en relación con las circunstancias concurrentes.

El Tribunal Supremo cierra la puerta a la lucha contra el absentismo laboral

Josep Joan Munar | Abogado

- › Sentencia de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 16 de enero de 2026, nº35/2026, Rec. 2/2025.

Hace unas semanas, el Gobierno anunció la creación del Observatorio de la Incapacidad Temporal con el propósito de abordar el creciente problema de las ausencias al trabajo y monitorizar las bajas médicas, a raíz del informe de la AlReF que ponía de manifiesto el elevado gasto en incapacidades temporales y las deficiencias que derivan en absentismo.

En este contexto, el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia que delimita el alcance de los sistemas de retribución variable vinculados a la presencialidad, estableciendo que determinadas ausencias no pueden ser penalizadas retributivamente.

1. Antecedentes de hecho

La controversia surge a raíz de la demanda de conflicto colectivo presentada ante la Audiencia Nacional por parte del sindicato FeSMC-UGT (en adelante, la “**Parte Demandante**” o el “**Sindicato**”) frente a la empresa AYESA IBERMÁTICA, S.A.U (en adelante, la “**Parte demandada**” o la “**Empresa**”) en la que se solicitaba la declaración de nulidad de la decisión unilateral adoptada por la Empresa consistente en considerar como no productivas, a los efectos del abono de la retribución variable, tanto las jornadas en las que la persona trabajadora no hubiera podido prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal, como aquellas en las que no hubiera prestado servicios por haber ejercitado los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

(en adelante, “ET”) y en el artículo 14 del Convenio Colectivo de la empresa (en adelante, el “Convenio Colectivo”).

El conflicto colectivo afecta a 741 empleados de la Empresa a quienes resulta de aplicación el sistema de retribución variable implantado unilateralmente por esta. Dicho sistema establece determinados elementos objetivos de valoración que el trabajador debe cumplir para acceder al incentivo, y cuya consecución determina, en última instancia, la obligación de la Empresa de abonar a la persona trabajadora la cuantía salarial aparejada a dicho incentivo.

Uno de estos elementos objetivos que se tiene en cuenta para el cálculo de la retribución variable es que la persona trabajadora haya prestado servicio en un número determinado de jornadas durante el período de devengo del incentivo, no computando como “jornadas productivas” a efectos de la retribución variable los periodos de IT por motivos distintos a los contemplados en el Plan de Igualdad o en el Protocolo LGTBI o los días de disfrute de permisos retribuidos regulados estatutariamente y en el convenio colectivo.

En el Plan de Igualdad de la empresa se incluyeron como jornadas productivas las situaciones de permiso por nacimiento de menor, lactancia, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y los permisos a víctimas de violencia de género. Por su parte, en el Protocolo de junio de 2024 de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI se indica que *“Los permisos y los días de incapacidad temporal concedidos a las personas a causa de procesos médicos de transición de cambio de sexo se consideran horas productivas, a efectos de devengo de la retribución variable”*.

La Empresa aplica el sistema de retribución variable como un incentivo a la presencialidad y para fomentar la asistencia al trabajo.

Examinados los extremos de la litis, la Audiencia Nacional dictó sentencia estimando parcialmente la nulidad de la decisión empresarial respecto a aquellas jornadas en las que la persona trabajadora no ha podido prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal, así como a aquellas otras en las que la persona trabajadora no ha prestado servicios por haber utilizado los permisos retribuidos reconocidos por el artículo 37.3 letras b), e) y f) del Estatuto de los Trabajadores y su correspondencia con el artículo 14 del Convenio colectivo de empresa.

2. Fundamentación jurídica

Disconforme con la sentencia de la Audiencia Nacional, la Empresa interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo. La cuestión central objeto de debate casacional radicaba en determinar si resultaba ajustada a derecho, o si, por el contrario, constituía una práctica discriminatoria, la decisión empresarial de excluir del cómputo de jornadas productivas –a efectos de la retribución variable– tanto aquellas en las que la persona trabajadora no había podido prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal, como aquellas en las que no había prestado servicios por hallarse en disfrute de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 37.3, letras b), e) y f), del ET.

Con carácter previo al análisis de la cuestión casacional, el Magistrado ponente, D. Félix Azón Vilas, procede a examinar la excepción procesal alegada por la Parte Demandada relativa a la falta de legitimación activa de la parte promotora del conflicto colectivo, al considerar la Empresa que, para la interposición de un conflicto colectivo sobre una práctica empresarial, solo ostentan legitimación activa los representantes sindicales y unitarios de las personas trabajadoras, pero no el sindicato en cuanto tal.

Dicha posición no fue acogida por el Tribunal Supremo, que desestimó la excepción procesal invocada por la Parte Demandada con apoyo en jurisprudencia consolidada de la propia Sala Cuarta. En este sentido, el ponente reiteró que, en virtud del artículo 154.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, los sindicatos ostentan legitimación activa no solo para promover conflictos colectivos de ámbito supraempresarial, sino también en la esfera de la empresa o en un ámbito inferior, siempre que concurren dos requisitos: (i) el respeto al principio de correspondencia y (ii) una implantación suficiente en el ámbito del conflicto.

En aplicación de los citados requisitos, el ponente constató que el Sindicato obtuvo un total de 208 votos de los 213 emitidos en las elecciones al centro de trabajo de la Empresa en Madrid, habiendo obtenido la totalidad de los 23 puestos del Comité de Empresa en dicho centro, circunstancia que acredita de forma suficiente su implantación en el ámbito del conflicto. A la vista de lo anterior, el Tribunal Supremo desestimó la excepción procesal de falta de legitimación activa invocada por la Parte Demandada.

Entrando ya en la cuestión de fondo, la Empresa alega que la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, “Ley 15/2022”), constituye la norma nacional de transposición de la Directiva 2000/78/CE. En apoyo de su tesis, invoca la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05 (Chacón Navas), para sostener que no cabe equiparar la discapacidad con una situación de enfermedad, en la medida en que la primera implica una limitación de larga duración, añadiendo que la citada norma no contiene indicación alguna de que la protección frente a la discriminación por motivo de discapacidad resulte aplicable desde el momento en que se manifiesta una enfermedad. Asimismo, cita la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de abril de 2013, HK Danmark, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, para concluir que una medida que afecta a personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal no puede considerarse discriminatoria, en la medida en que, para que ello fuera así, debería tratarse de situaciones de salud de larga duración con un impacto grave en la vida de quien las padece, lo que no es el caso.

En línea con lo anterior, la Empresa sostiene que el establecimiento de un plus de productividad o de no absentismo, cuyo abono se condiciona a los días de prestación efectiva de servicios y que, por tanto, no se devenga durante los períodos de incapacidad temporal, no resulta contrario a la ley, en la medida en que persigue un fin legítimo desde la perspectiva empresarial, a saber, combatir el absentismo y recompensar la presencia efectiva en el puesto de trabajo.

A pesar de los esfuerzos argumentativos alegados por la Empresa, el Tribunal Supremo los rechazó aplicando los siguientes criterios.

En primer lugar, en cuanto a los períodos de incapacidad temporal, la Sala Cuarta recordó que el artículo 2.3 de la Ley 15/2022 establece que la enfermedad no puede amparar diferencias de trato, salvo las derivadas del propio proceso de tratamiento o de limitaciones objetivas, de modo que, si el cálculo del incentivo tuviese en cuenta las ausencias derivadas de los períodos de incapacidad temporal, ello entrañaría una discriminación hacia las personas trabajadoras afectadas por razón de enfermedad.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo matizó la alegación formulada por la Empresa en relación con el absentismo como causa legitimadora del sistema de retribución variable implantado. A este respecto, la Sala Cuarta precisa que, si bien la lucha contra el absentismo constituye una finalidad legítima conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16), dicha finalidad debe perseguirse sin vulnerar la Constitución, la Ley 15/2022 o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En consecuencia, sentó el criterio conforme al cual no podrán computarse como ausencias penalizables a efectos de la retribución variable aquellas derivadas de situaciones de enfermedad, ni las originadas por el ejercicio de permisos de conciliación cuya penalización entrañe una discriminación prohibida por el ordenamiento jurídico. Por el contrario, sí resulta admisible el cómputo de ausencias injustificadas o de permisos que resulten neutros desde la perspectiva de género.

En tercer lugar, el Alto Tribunal se pronunció sobre la exclusión de los permisos retribuidos contemplados en las letras b), e) y f) del artículo 37.3 del ET. En coherencia con el criterio expuesto en relación con las ausencias derivadas de enfermedad, la Sala Cuarta concluyó que la exclusión del cómputo de jornadas productivas de los supuestos contemplados en las citadas letras b), e) y f) del artículo 37.3 del ET —a saber, el cuidado de familiares en situación de gravedad, el ejercicio de funciones sindicales y la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o a la adopción— constituye igualmente una conducta discriminatoria y contraria al ordenamiento jurídico, por cuanto la penalización

retributiva de dichos permisos desincentiva su ejercicio efectivo y vulnera los derechos fundamentales que los amparan.

En último lugar, el Tribunal Supremo entra a examinar el último extremo pendiente de la litis casacional sobre la discriminación indirecta por razón de sexo. A juicio de la Sala Cuarta, la exclusión de los permisos vinculados al cuidado de familiares y a la conciliación de la vida laboral y familiar del cómputo de jornadas productivas genera una discriminación indirecta por razón de sexo, en la medida en que las ausencias derivadas del ejercicio de dichos permisos inciden de manera desproporcionada sobre el colectivo de mujeres trabajadoras, quienes, conforme a los datos estadísticos obrantes en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, asumen mayoritariamente las responsabilidades de cuidado.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestimó íntegramente el recurso de casación interpuesto por la Empresa, confirmando en su integridad la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en fecha 7 de octubre de 2024 y declarando su firmeza.

3. Conclusión

La sentencia del Tribunal Supremo objeto de análisis reviste una especial trascendencia en el ámbito de las relaciones laborales, en la medida en que establece límites claros a la facultad empresarial de configurar sistemas de retribución variable vinculados a la presencialidad. En esencia, la Sala Cuarta viene a consolidar el criterio conforme al cual la lucha contra el absentismo laboral, aun siendo una finalidad legítima, no puede articularse mediante mecanismos retributivos que penalicen ausencias derivadas de situaciones de enfermedad o del ejercicio de derechos legalmente reconocidos, so pena de incurrir en discriminación prohibida por la Ley 15/2022 y por el propio texto constitucional.

En definitiva, el pronunciamiento del Alto Tribunal supone un importante condicionante para las empresas que pretendan implantar o mantener sistemas de retribución variable orientados a incentivar la asistencia al trabajo. A partir de esta sentencia, dichos sistemas deberán diseñarse de forma que únicamente computen como ausencias penalizables aquellas que resulten injustificadas o que sean neutras desde la perspectiva de los derechos fundamentales, tales como las ausencias por permiso quince días naturales en caso de matrimonio, por fallecimiento de parientes, por traslado de domicilio habitual o por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, quedando vedada toda penalización que recaiga sobre situaciones de incapacidad temporal o sobre el ejercicio de permisos retribuidos cuya exclusión entrañe una discriminación directa o indirecta. Se abre así un escenario en el que la lucha contra el absentismo deberá canalizarse a través de instrumentos alternativos que resulten compatibles con el marco constitucional y legal vigente.

Ejemplos paradigmáticos de lesiones a la libertad sindical que reflejan la persistencia de conductas antisindicales

Rita Grifol | En formación

- › Sentencia del Tribunal Supremo 30/2026, de 15 de enero de 2026. Recurso 222-2024

Supuesto de hecho

La Sentencia del Tribunal Supremo tiene su origen en la demanda presentada por el Sindicato CSIF; la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) (los “Sindicatos”), en materia de vulneración de derechos fundamentales, por vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente de la negociación colectiva, ante la Audiencia Nacional. El conflicto trae causa de la negativa de la empresa Paradores de Turismo de España, S.A., (la “Empresa”) a facilitar a los Sindicatos la masa salarial total de la empresa presentada ante el Ministerio de Hacienda correspondientes a los años 2021 y 2022.

En el marco de una reunión celebrada el 18 de abril de 2023, la comisión negociadora del Convenio Colectivo General de la Empresa (el “Convenio Colectivo”) solicitó a la Empresa la masa salarial total de la misma a efectos de que los

Sindicatos pudieran llevar a cabo una adecuada negociación del convenio, a lo que la Empresa, sin embargo, se negó, alegando que solo aportaría la masa salarial del Convenio Colectivo. En efecto, la Empresa rechazó atender tal requerimiento, manifestando que únicamente aportaría la masa salarial correspondiente al Convenio Colectivo, dejando fuera el personal afectado por otros convenios, así como el personal fuera de convenio. Ante esta situación, la Audiencia Nacional estimó íntegramente la demanda, por lo que, apreciando la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical de los Sindicatos en su vertiente de negociación colectiva, condenó a la Empresa a poner a disposición de aquéllos las masas salariales presentadas al Ministerio de Hacienda y las resoluciones por las que se autorizan los incrementos de los años 2021 y 2022, así como al abono de una indemnización de 7.501 euros a cada uno de los Sindicatos afectados por lesión al derecho fundamental.

Frente a dicha resolución, la Empresa interpuso recurso de casación ordinario articulado en tres motivos: los dos primeros, por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, cuyo análisis excede el objeto del presente comentario; y el tercero, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia aplicable. El objeto del recurso consistió en determinar si la Empresa había vulnerado o no la libertad sindical de los Sindicatos, en su vertiente de la negociación colectiva, al negarse a entregar la información relativa a las masas salariales correspondiente a los ejercicios de 2021 y 2022.

Fundamentación jurídica

Con carácter previo al análisis de la argumentación desarrollada por el Tribunal Supremo, resulta necesario exponer sucintamente el contenido de los argumentos esgrimidos por la Empresa en la interposición del recurso, así como por los Sindicatos en su impugnación.

Centrándonos solamente en el tercer motivo del recurso, la Empresa alega la infracción de los artículos 7, 28 y 37 de la Constitución Española; de los artículos 64.2.b) y 64.4.a) del 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 (el “Estatuto de los Trabajadores”); del artículo 67.3 del Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España; y del artículo 10.3.1.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La Empresa sostiene que de dichos preceptos no se deriva el derecho del Comité de Empresa a ser informado sobre las autorizaciones de masa salarial, y defiende que esta es información económica de carácter reservado, amparada por el “secreto industrial”, cuyo suministro solo procedería de acreditarse su utilidad para los Sindicatos, utilidad que, a juicio de la Empresa, no concurre en el presente caso dado que las partes se encuentran condicionadas por la Ley de Presupuestos. A ello añade el riesgo de vulneración de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (la “LOPD”) que podría derivarse de la facilitación de dicha información y, para coadyuvar a todo el argumentario, la Empresa añade, finalmente, que no ha actuado de mala fe en ningún momento. En contraposición, los Sindicatos sostienen que el conocimiento de la situación económica real de la Empresa resulta imprescindible para poder negociar el Convenio en condiciones de igualdad, descartando asimismo cualquier vulneración de la LOPD habida cuenta de que la representación legal de los trabajadores está sujeta al deber de sigilo en el tratamiento de tales datos.

Sobre estas premisas iniciales, a continuación se expone la argumentación que emplea la Sala del Tribunal Supremo para alcanzar la resolución desestimatoria, que cabe estructurar en los siguientes dos bloques argumentales:

i) Sobre la obligación empresarial de que el Comité sea informado sobre la masa salarial

La Sala comienza por recordar que la masa salarial forma parte del derecho de información económica que se contempla en el artículo 4.1.a) de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002 (la “Directiva”), así como en el mismo artículo 64.2.b) del ET.

Asimismo, la Sala contextualiza la solicitud de información en el marco de la negociación del nuevo Convenio Colectivo, subrayando que, a raíz de la reunión del 18 de abril de 2023, la Empresa no entregó los datos atinentes a

la masa salarial de las anualidades de 2021 y 2022, por lo que la utilidad de la información no puede cuestionarse. En efecto, siendo que la masa salarial constituye un elemento determinante en el proceso de negociación colectiva, las aspiraciones de la representación social en la negociación podrían encontrarse inevitablemente condicionadas sin dicha información.

ii) Sobre el carácter reservado de la información y su exclusión del concepto de “secreto industrial”

En segundo lugar, en lo que respecta a la alegación de que la información tiene carácter reservado y se encuentra amparada por el secreto industrial, la Sala trae a colación el artículo 6 de la citada Directiva, que dispone que *“1. Los Estados miembros dispondrán que, en las condiciones y dentro de los límites fijados por las legislaciones nacionales, los representantes de los trabajadores, así como los expertos que en su caso les asistan, no estén autorizados a revelar a trabajadores ni a terceros la información que, en legítimo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial. (...)”* (los subrayados son nuestros).

En idéntico sentido se pronuncian también los artículos 65.2 y 3 del ET:

“2. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.”

“3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.”

Sin embargo, en el apartado 4 se recoge la siguiente excepción: *“4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.”* (los subrayados son nuestros)

Partiendo de este marco normativo, y en consonancia con la jurisprudencia del Supremo en materia de protección de datos, en particular, la STS 1302/2024, de 21 de noviembre (Rec. 218/2023), la Sala concluye que, al tratarse de las masas salariales presentadas al Ministerio de Hacienda y de las resoluciones por las que se autorizan los incrementos correspondientes a los ejercicios 2021 y 2022, la Empresa estaba legalmente obligada a su entrega, sin perjuicio de que dicha entrega debiera realizarse con pleno respeto a la LOPD. En cualquier caso, la obligación legal de suministrar tal información encuentra su fundamento en los artículos 64.2.b) y 64.4.a) del ET, en relación con el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679.

Por ende, si bien la información suministrada tiene naturaleza de información de carácter reservado y, como tal, no puede ser utilizada fuera del ámbito en que se transmite ni para fines distintos de los que motivaron su entrega, conforme al artículo 65.3 del ET, ello no legitima a la Empresa para negarse a su entrega, pues sobre dicha información imperará en todo caso el deber de sigilo, debiendo utilizarse exclusivamente en el marco de la negociación del nuevo Convenio Colectivo.

Ahora bien, en contra de lo sostenido por la Empresa, la Sala precisa que la información en cuestión no reviste la condición de “secreto industrial”, en el sentido del artículo 4 de la Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados contra su obtención, utilización y revelación ilícitas. Solo en ese supuesto estaría la Empresa facultada para negarse a su entrega. Estableciendo así una distinción conceptual entre el concepto de “secreto industrial” y “deber de sigilo”, la Sala determina que el primero tiene una intensidad menor que el segundo, y que su existencia no excluye el derecho de información de la representación de los trabajadores. La Sala incluso introduce una referencia a la Directiva (UE)

2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, que califica de información “reservada”, y no de “secreto industrial”. la información salarial distinta a la propia de cada persona trabajadora.

En definitiva, la información relativa a la masa salarial de la Empresa no puede calificarse de secreto industrial, al carecer de valor empresarial real o potencial y, en este supuesto, tampoco constar que la Empresa haya adoptado medidas razonables para mantener dicha información en secreto. A ello se añade que lo solicitado son las masas salariales autorizadas por el Ministerio de Hacienda, cuyo contenido es de acceso público a través de la propia página web del Ministerio.

iii) Sobre la conducta de la Empresa y su incidencia en la vulneración de la libertad sindical.

En relación con el argumento de que la Empresa no habría actuado con dolo ni con mala fe, la Sala declara que la eventual ausencia de intención fraudulenta no condiciona ni excluye la declaración de vulneración del derecho de libertad sindical, ni tampoco la condena indemnizatoria correspondiente. La Empresa estaba obligada a cumplir con el requerimiento formulado por la representación social, con independencia de los motivos que pudieran haberla llevado a incumplirlo.

En consecuencia, la Sala concluyó que el derecho a la información, que en esencia forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical que recoge el artículo 28.1 CE, es vulnerado cuando la Empresa incumple la obligación establecida en el artículo 64 del ET, sin que la intención o los motivos subjetivos del empleador sean relevantes a tales efectos. Ello es coherente, de una parte, con la propia fisonomía de la conducta antisindical, que no exige intención lesiva sino mera aptitud para atacar el derecho fundamental, así como con el propio régimen sancionador de la LISOS, que, al tipificar dicha conducta como infracción muy grave, no exige la concurrencia de voluntad subjetiva alguna.

Conclusión

Todo lo expuesto lleva finalmente al Tribunal Supremo a desestimar el recurso de casación interpuesto por la Empresa, y a confirmar la Sentencia de la Audiencia Nacional 56/2024 de 20 de mayo.

Algo que resulta especialmente reseñable de esta resolución es que con ella la Sala consolida una línea jurisprudencial ya iniciada con la STS 368/2025 de 22 de abril (Rec.99/2023), y reiterada con la STS 934/2024 de 25 de junio (Rec. 153/2022), conforme a la cual la masa salarial forma parte del contenido nuclear del derecho de información reconocido en el artículo 64 del ET. Por ende, y más en el ámbito de las empresas públicas, en que la negociación colectiva está inherentemente condicionada por las autorizaciones presupuestarias, el conocimiento de la masa salarial autorizada es un presupuesto indispensable para poder llevar a cabo una negociación efectiva y en igualdad de condiciones.

Asimismo, y en idéntica dirección se pronunció también la Sala en la Sentencia 32/2026, de 15 de enero de 2025, Rec. 239/2024, por la que se confirmó la Sentencia de la Audiencia Nacional 72/2024, de 17 de junio, que estimó la demanda interpuesta por CCOO por vulneración del derecho de libertad sindical. En dicho asunto, la empresa había incurrido en una negativa sistemática a facilitar información a los delegados sindicales, a autorizarles el uso del tablón de anuncios y a permitirles el empleo de medios telemáticos en los centros de trabajo para comunicarse con la plantilla.

En definitiva, con ambas resoluciones dictadas en la misma fecha, se vuelve a poner de manifiesto que las conductas antisindicales siguen siendo una realidad en el ámbito empresarial, pese a constituir una cuestión sobre la que nuestros tribunales han tenido ocasión de pronunciarse reiteradamente y de forma consolidada al respecto. Y, desde luego, desde la general consideración de respeto de los derechos colectivos sindicales en el ámbito empresarial, tras 40 años de aprobación de la LOLS y de unos pocos más de jurisprudencia esencial del TC y de los tribunales ordinarios interpretando su alcance y contenido y, en fin, de la consolidación de un modelo participado y sindicalizado de las decisiones

adoptadas en el seno de la empresa, donde conviven sin especiales conflictos los poderes empresariales y los derechos de información, consulta y negociación de los sujetos colectivos en aquellas.

De nuevo sobre la concurrencia de convenios. Comentario a las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 16 de diciembre de 2025 (rec. 148/2024) y de 18 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024)

Joan Vila | En formación

- › Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 16 de diciembre de 2025 (rec. 148/2024) y de 18 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024)

1. Introducción

El pasado diciembre, el Tribunal Supremo emitió dos relevantes resoluciones en relación con la concurrencia de convenios colectivos sectoriales y de empresa. Dicha relevancia estriba no solo en el tema objeto de análisis, que siempre resulta de interés teórica y práctica, sino en el vuelco doctrinal que han supuesto, apartándose de la posición jurisprudencial vigente, consolidada y pacífica hasta el momento.

Así pues, el estudio de estas resoluciones se muestra de enorme relevancia, por cuanto suponen una divergencia de la forma que tenían los convenios colectivos de Empresa de concurrir con los convenios colectivos sectoriales, a la luz de los artículos 44.4 y 84 del Estatuto de los Trabajadores (el “ET”), así como de la Disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021 (el “RDL 32/2021”).

2. La STS de 16 de diciembre (rec. 148/2024). La concurrencia de convenios en caso de fusión

2.1. Antecedentes de hecho

Este supuesto se origina en una operación de fusión por absorción entre Alcampo, adquirente, a quien aplica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (el “Convenio de Grandes Almacenes”) y Sabeco, la adquirida, que aplica su propio convenio de Empresa, el Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, S.A.U. (el “Convenio de Sabeco”).

Existen en los convenios que están en liza varias particularidades que dotan a este caso de una denotada particularidad, a saber:

- i) El Convenio de Grandes Almacenes excluye directamente de su aplicación la actividad de supermercados, salvo Grupo de Empresas.
- ii) Asimismo, el Convenio de Grandes Almacenes prevé la posibilidad de que se pueda acordar un período de aplicación paulatina de mismo a aquellas empresas recientemente adquiridas a quienes se les aplicaría por primera vez.
- iii) El Convenio de Sabeco hace uso de dicha facultad, disciplinando el paso hacia el Convenio de Grandes Almacenes y estableciendo que dicha transición tendrá lugar en fecha 31 de diciembre de 2024.
- iv) El Convenio de Grandes Almacenes para los años 2021-2022 se suscribe el 24 de marzo de 2021.
- v) El Convenio de Sabeco se suscribe el 22 de abril de 2021.
- vi) El 21 de octubre de 2021 se produce la fusión por absorción.
- vii) El 31 de diciembre de 2021 entra en vigor el Real Decreto-ley 32/2021.
- viii) Finalmente, se suscribe el 10 de marzo de 2023 el Convenio de grandes almacenes para los años 2023-2026.

A la vista de los datos, UGT plantea demanda, y posterior recurso de casación. solicitando, en aplicación del artículo 44.4 del ET, que se declarara íntegramente aplicable el Convenio de Grandes Almacenes a la plantilla de Sabeco con efectos de 1 de enero de 2023, por ser la fecha de entrada en vigor de dicho convenio y, subsidiariamente, que en virtud de la Disposición Transitoria sexta del RDL 32/2021 y la nueva redacción del artículo 84.2 ET fuera de aplicación dicho convenio en materia salarial a fecha 1 de enero de 2023 o, subsidiariamente, a fecha 1 de julio de 2023.

Así pues, a grandes rasgos, lo que impugna UGT es la posibilidad de que, habiendo entrado en vigor una nueva versión del Convenio de Grandes Almacenes, una vez consumada la fusión por absorción siga siendo aplicable el proceso de transición de un convenio a otro que disciplinaba el Convenio de Sabeco, cuanto menos, en materia salarial.

2.2. La Fundamentación Jurídica y el Fallo

Conviene adelantar que el Tribunal Supremo desestima las pretensiones del sindicato, indicando que el proceso de aplicación paulatina del Convenio de Grandes Almacenes disciplinado por el Convenio de Sabeco hasta diciembre de 2024 es perfectamente válido.

El Alto Tribunal inicia la exposición de sus consideraciones dando cuenta de los razonamientos argüidos por UGT. Indica, así, que el recurso puede resumirse en una única pretensión central, y es que en el momento en el que, posterior a la consumación de la fusión por absorción, se aprueba un nuevo convenio aplicable a la entidad cedida, dicho convenio debe, en virtud del artículo 44.4, ser de plena aplicación. Por tanto, razona el sindicato, las previsiones tanto del Convenio de Grandes Almacenes como del Convenio de Sabeco por las que se establece un régimen transitorio de un convenio a otro decaerían por imperativo legal, siendo el nuevo Convenio de Grandes Almacenes inmediatamente aplicable.

Sin embargo, la Sala Cuarta introduce un matiz al precepto mencionado. En este sentido, descarta la aplicación del Convenio sectorial porque el propio texto del mismo incluye una previsión indicando no ser de aplicación a los trabajadores de las Empresas que lleven a cabo la actividad de supermercado. En consecuencia, toma como válida la consideración de la situación jurídica de los trabajadores de Sabeco previa a la fusión, dándole validez a una cláusula que excepciona la aplicación de un convenio colectivo cuando se cede dicha aplicación en favor del convenio de Empresa.

Así pues, admite un proceso por el que se puede prevenir la aplicación del segundo párrafo del artículo 44.4 del ET, introduciendo tanto en los convenios sectoriales como en los convenios de empresa disposiciones transitorias que regulen el paso del uno al otro, admitiéndose, entonces, que una regulación convencional excepcione transitoriamente la aplicación de un mecanismo legal.

El Tribunal Supremo usa el mismo fundamento en relación con la petición subsidiaria, hecha al amparo del artículo 84.2 del ET y de la Disposición Transitoria sexta del RDL 32/2021. Indica que, al incurrir el recurso en una *petición de principio*, como es que el Convenio de Grandes Almacenes es de aplicación, lo que implica que no existe concurrencia alguna, no cabe apreciar la adecuación de la argumentación traída a colación por el sindicato.

No obstante, es aquí donde la resolución se torna de interés, pues el magistrado ponente incluye un párrafo halagando el acierto de las reflexiones efectuadas en el recurso acerca de la Disposición Transitoria sexta del RDL 32/2021, es decir, asumiendo que las previsiones salariales contenidas en un convenio de Empresa fenecen en concurrencia con un convenio sectorial. Para ello, cita la sentencia de 9 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024) -y nótese que realmente se refiere a la sentencia de 18 de diciembre de 2025, con mismo número de recurso-, que merece el comentario a continuación de ésta. Valoración Crítica

A priori, el fallo de la presente resolución no sorprende, por cuanto sigue la doctrina vigente y establecida por, entre otras, la Sentencia de 24 de

septiembre de 2018 (rec. 173/2017), que reconoce que, en virtud del artículo 44.4 del ET los convenios de empresa tienen una cierta protección en relación con la entrada en vigor de un nuevo convenio sectorial que discipline la relación laboral. Nótese la inclusión de dicha particularidad en el párrafo citado:

“Al respecto, ha de destacarse que, a la fecha de la transmisión (abril de 2016), la Disp. Final del Convenio estatal de restauración colectiva había impuesto la entrada en vigor del mismo. Por ello, de no dudarse de la configuración de la unidad productiva y de la actividad de la misma -y no existiendo convenio de ámbito de empresa- la aplicación del convenio estatal (aplicable por mor de dicho ámbito funcional) debía de haberse llevado a cabo ya por la empresa cedente a partir del 1 de enero de 2016.”

Por tanto, no resulta sorprendente que se admita la protección de la unidad de negociación en ámbito empresarial incluso en los supuestos de sucesión empresarial. Lo que sí llama la atención es que el Tribunal Supremo llegue a dicha conclusión a través de esta vía argumental, cuando -aparentemente, y aquí es donde nace el interés de las resoluciones comentadas- la solución era mucho más simple.

En este sentido, pues, parece que el Alto Tribunal se esfuerce innecesariamente y plantee una coyuntura de dudosa viabilidad, esto es, que el convenio sectorial no es aplicable, sin motivo alguno, planteando un proceso mucho más complejo de forma completamente innecesaria, por cuanto la resolución del supuesto podría haber consistido únicamente en alegar la preferencia aplicativa del convenio de ámbito empresarial derivado del hecho de que el Convenio de Sabeco es más antiguo que el Convenio de Grandes Almacenes, lo que evita recurrir a otras reglas de concurrencia de convenios que excepcionan la general de *prior tempore*.

Concretando, se plantea la problemática de si existe efectivamente concurrencia entre los convenios, dejando aun así irresoluto el motivo principal de fondo, que es la validez de la cláusula convencional que excluye la aplicación del convenio de sector a una empresa cuya pertenencia al sector se admite, cuando aun existiendo concurrencia, la solución sería la misma.

El esfuerzo se entiende cuando ampliamos la imagen sobre el siguiente párrafo, al que ya se ha hecho mención:

“Del mismo modo, son acertadas las reflexiones que el recurso realiza acerca del significado de la Disposición Transitoria Sexta del RDL32/2021, como se desprende de la doctrina que hemos sentado en nuestra reciente sentencia de 9 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024). Lo que sucede es que la norma es inaplicable al presente caso, por la razón que venimos reiterando: la ausencia de un convenio sectorial concurrente con el de Sabeco.”

Como ya se ha dicho, la sentencia referida es la publicada en fecha 18 de diciembre de 2025, con el mismo número de recurso, y cuya doctrina es de aplicación bastante más problemática, pareciendo entonces que el esfuerzo argumentativo se justifica por voluntad de evitar la aplicación de dicha doctrina, cuyo comentario sucede a este.

3. La STS de 18 de diciembre (rec. 158/2024). la concurrencia de convenios sectoriales y de empresa, cuestiones generales

3.1. Antecedentes de hecho.

Esta sentencia resuelve un supuesto en el que se da, indiscutiblemente, una concurrencia entre el Convenio Colectivo de Alcor Seguridad, S.L. (el “Convenio de Alcor”) y el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad para el período 2023-2026 (el “Convenio de Empresas de Seguridad”), entrando a analizar el convenio que debe prevalecer de dicha concurrencia, a la luz del nuevo artículo 84.2 del ET, así como de la Disposición Transitoria sexta del RDL 32/2021.

En este caso se dan los siguientes elementos:

- i) El 13 de marzo de 2018 se registra el Convenio de Alcor.

- ii) El 14 de noviembre de 2022 se registra el Convenio de Empresas de Seguridad.
- iii) El 14 de junio de 2023 se publican las tablas salariales del Convenio de Alcor para el año 2021.

Así pues, nos encontramos con un convenio colectivo de ámbito empresarial anterior en el tiempo respecto del convenio colectivo de ámbito sectorial -o supraempresarial-, que incluye regulaciones relativas al salario, aunque sean éstas menos favorables a las previsiones en este sentido del convenio sectorial.

En este escenario, el sindicato UGT decide plantear una demanda de conflicto colectivo solicitando la aplicación de las previsiones salariales contenidas en el convenio sectorial, en virtud de los artículos 84.1 y 83.2 ET y de la Disposición Transitoria sexta del RDL 32/2021. Dicha demanda es desestimada en instancia, ante la Audiencia Nacional, con lo que el propio sindicato se alza seguidamente en casación cuestionando el fallo.

3.2. La Fundamentación Jurídica y el Fallo.

La magistrada ponente inicia la fundamentación jurídica relativa a este motivo de recurso concretando los términos del debate, e indicando que éste se ubica únicamente en torno a *“determinar si las tablas salariales para el año 2021 del convenio colectivo de la empresa demandada, que eran inferiores a las contenidas en el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad, son nulas al no haberse adaptado a este último”*.

Para resolver esta controversia, la resolución prosigue trayendo a colación (i) la prohibición de que un convenio vigente quede afectado por un convenio de ámbito distinto, contenida en el artículo 84.1 ET y consagrada por el principio *prior in tempore, potior in iure*, (ii) la prioridad aplicativa de los convenios de empresa contenida en el artículo 84.2 ET, que, con la reforma introducida por el RDL 31/2021, ya no opera en materia salarial, y (iii) la Disposición Transitoria sexta del RDL 32/2021, que introduce un plazo para que los convenios de empresa se acomoden a la eliminación de su prioridad aplicativa en materia salarial.

La Sala prosigue, tras la exposición de los preceptos aplicables, con la exposición teórica de su aplicación conjunta, dibujando, así, el significado que se extrae de su concurrencia. Inicia esta fundamentación indicando que la existencia de la Disposición Transitoria sexta del RD 32/2021 debe entenderse sin perjuicio de la prohibición de afectación de los convenios contenida por el artículo 84.1, con lo que debe precisarse que la obligación de acomodarse a la nueva regulación que tienen los convenios no rompe el principio *prior in tempore, potior in iure*.

No obstante, la Sentencia introduce un matiz relevante. A partir de la precisión efectuada, indica que la Disposición Transitoria sexta no afectará a dicho principio con la salvedad de aquellas materias incluidas en el artículo 84.2, lo que implica que los convenios de empresa tienen la obligación de ajustarse al contenido de los convenios sectoriales salvo en lo relativo a las seis materias incluidas en el artículo 84.2 ET, siendo estas las siguientes:

- a) *El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.*
- b) *El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.*
- c) *La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.*
- d) *La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.*
- e) *Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.*
- f) *Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.*

La materialización de dicho inciso es que el Convenio de Alcor, en este caso, no podrá ser afectado por el Convenio de Empresas de Seguridad, por ser este último posterior en el tiempo, únicamente en aquellas materias sobre las que tenga prioridad aplicativa. Por tanto, al haberse eliminado la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial, las previsiones en este sentido introducidas en el Convenio de Alcor pasan a ser nulas, en favor del Convenio de Empresas de Seguridad.

Por tanto, la sentencia estima el recurso de casación, acogiendo así las peticiones de UGT y logrando la consideración de la prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial.

3.3. Valoración Crítica

Esta resolución supone una modificación del régimen de concurrencia de convenios vigente hasta ahora de enorme magnitud. Hasta la fecha, se entendía lo siguiente:

- i) En aplicación del artículo 84.1 ET, los convenios anteriores en el tiempo gozaban de una suerte de blindaje hasta que se perdiera su vigencia, siendo ese el único momento en el que un convenio de ámbito distinto podía afectar a sus previsiones. Por tanto, un convenio de empresa anterior en el tiempo no podría ser afectado por un convenio sectorial hasta que el primero perdiera su vigencia, y lo mismo ocurría al revés.
- ii) En aplicación del artículo 84.2 ET, se introducían ciertas materias donde los convenios de empresa podían romper el blindaje de los convenios sectoriales, y no al revés, estando entre ellas el salario. Por tanto, habilitaba una negociación colectiva a nivel empresarial que gozaba de prioridad aplicativa respecto de lo establecido en el ámbito supraempresarial.

La visión introducida por la presente resolución es muy distinta, por cuanto ya no nos encontramos con convenios de empresa que sean de aplicación prioritaria (i) cuando sean anteriores y (ii) en todo caso, en determinadas materias, sino que se interpreta que dicha prioridad aplicativa únicamente se concreta en relación con las materias incluidas en el artículo 84.2 ET.

Así pues, se ataca virtualmente el principio de *prior in tempore* en favor de una prioridad jerárquica de la negociación colectiva sectorial que en ninguna norma aparece regulada, quedando relegada la negociación colectiva de ámbito inferior de facto únicamente a las seis materias que se recogen en el citado precepto.

Para llegar a dicha conclusión, el Tribunal Supremo se apoya en una supuesta infracción de la Disposición Transitoria sexta del RDL 32/2021. Pero lo cierto es que dicha disposición transitoria solo establece un período de transición de los convenios de empresa (i) posteriores al convenio sectorial aplicable y (ii) que contuvieran previsiones en materia salarial, de forma que, al perderse la prioridad aplicativa en cuanto al salario, existiera un plazo para realizar los ajustes necesarios. Ello cabe entenderlo así por el mero hecho de que no existe otra modificación en el articulado del artículo 84 ET más allá de la eliminación de la letra a) del apartado segundo del artículo 84, por lo que no hay ningún elemento que permita aducir que la Disposición Transitoria sexta incorpora un cambio en el régimen de concurrencia.

No obstante, la Sentencia añade que “*el contenido de la disposición transitoria sexta párrafo primero del Real Decreto 32/2021 no puede ir contra esa regla del prior in tempore potior in iure, pero con las propias excepciones que prevé [...] el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores*”. Con todo, por esta vía se termina resolviendo, contrariamente a todos los criterios establecidos hasta la fecha, que un convenio de empresa anterior en el tiempo quedará afectado por un convenio sectorial en absolutamente todas las materias salvo las que se incluyen en el citado precepto, obteniendo esta regla general y perenne de una disposición transitoria que, por definición y como hemos comentado, no puede alterar las normas cuya transición disciplina. Asimismo, esta resolución incide enormemente en el panorama convencional, maximizando el impacto de la doctrina que contiene, porque puede provocar una notable pérdida de fuerza de la negociación colectiva

empresarial con respecto de la sectorial en lo relativo al salario aun cuando el convenio empresarial sea anterior al sectorial, en cuyo caso la Disposición Transitoria sexta debiera ser inocua.

No obstante, y dado que el cambio doctrinal entra en vigor a remolque de la reforma introducida por el RDL 32/2021, es preciso traer a colación el siguiente párrafo de la exposición de motivos de dicho Real-Decreto:

En segundo lugar, la negociación colectiva adolece de las siguientes debilidades y distorsiones:

[...]

c) Unas reglas de aplicación preferente del convenio colectivo de empresa que deben ser matizadas a efectos de reforzar el convenio sectorial.

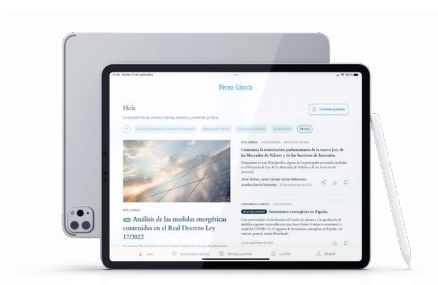
El sistema de concurrencia de convenios colectivos debe equilibrar la fuerza vinculante de los convenios de sector con la necesaria flexibilidad de los convenios colectivos en ámbitos inferiores, previendo los necesarios contrapesos y cautelas que no distorsionen la capacidad competitiva de las empresas ni reduzcan las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Por tanto, los convenios de empresa deben comportarse como instrumentos de regulación de aquellos aspectos organizativos que no admiten otro nivel de negociación por su propia naturaleza, como los horarios o la adaptación de la clasificación profesional, correspondiendo la negociación colectiva sectorial los aspectos salariales, retribuciones y jornada.

Así pues, y aunque aparentemente el fallo de la sentencia sea contrario a la literalidad de la norma, parece estar en consonancia con su propósito, sin perjuicio de advertir que la interpretación literal debiera prevalecer sobre la teleológica.

Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2026 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una
selección de doctrina y normativa
que se ha considerado relevante
sobre los temas de referencia
durante el período especificado.
La información de esta página no
constituye asesoramiento jurídico
en ningún campo de nuestra
actuación profesional.

DESCARGA | **App Pérez-Llorca**



Pérez-Llorca

Barcelona

—

Bogotá

—

Brussels

—

Lisbon

—

London

—

Madrid

—

Medellín

—

Mexico City

—

Monterrey

—

New York

—

Singapore

—

perezllorca.com

