



Roj: **STS 2661/2026 - ECLI:ES:TS:2026:2661**

Id Cendoj: **28079140012026100523**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/06/2026**

Nº de Recurso: **97/2025**

Nº de Resolución: **547/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 547/2026

Fecha de sentencia: 16/06/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 97/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 16/06/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Procedencia: AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: MCP

Nota:

CASACION núm.: 97/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 547/2026

Excmas. Sras. y Excmo. Sr.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Juan Molins García-Atance

D.^a Isabel Olmos Parés

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 16 de junio de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Letrado D. José Manuel Sánchez- Cervera Valdés, en nombre y representación de Exolum Corporation SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 10/2025, en fecha 27 de enero, procedimiento 375/2024, en actuaciones

seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de Comisiones Obreras de Industria (CC.OO.- Industria) a la que se adhirió la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT- FICA) contra Exolum Corporation SA y como parte interesada, la Confederación General del Trabajo (CGT) que no comparece.

Han comparecido en concepto de parte recurrida los sindicatos Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT- FICA), representado y defendido por el Letrado D. Bernardo García Rodríguez y Comisiones Obreras de Industria (CC.OO.- Industria), representada y defendida por el Letrado D. Eduardo Cohen Torres.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Por la representación letrada de Comisiones Obreras de Industria (CC.OO.- Industria), se presentó demanda sobre conflicto colectivo, a la que se adhirió el sindicato UGT- FICA, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: «se declare que las siguientes situaciones:

- Los permisos retribuidos del artículo 37.3 ET y las licencias retribuidas del artículo 36 del Convenio.
- Las ausencias por fuerza mayor del artículo 37.9 E.T.
- Las suspensiones de contrato de los números 4 a 8 del artículo 48 ET.
- El permiso parental del artículo 48 bis ET
- Y las situaciones de incapacidad temporal

No afectan al devengo del premio de continuidad regulado en el artículo 25.I.F del convenio aplicable;

Condenando a la demandada a estar y pasar por las referidas declaraciones, con los demás pronunciamientos que sean inherentes en Derecho a las declaraciones y condena solicitadas».

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO. Con fecha 27 de enero de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO.- La empresa demandada rige sus relaciones laborales con arreglo al Convenio colectivo de la empresa Exolum Corporation, SA (código de convenio número 90000830011981), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT en representación de los trabajadores, publicado en el BOE de 19 de abril de 2023 que regula dentro de la Jornada en su art. 25. I. F el premio de asistencia.- conforme.-

SEGUNDO.- CCOO es un sindicato más representativo a nivel estatal-notorio- y tiene suficiente implantación en la empresa demandada.- conforme.-

TERCERO.- El presente conflicto colectivo afecta a unos 900 trabajadores.-

CUARTO.- Siendo la redacción del premio de asistencia similar a la existente en anteriores convenios, en los últimos 20 años la empresa no equipara las situaciones que se refieren en el suplico de la demanda a las vacaciones o a los descansos reglamentarios a efectos del premio de asistencia.- conforme.-

QUINTO.- En la empresa se trabajan 1680 o 1678 horas/anuales, en todo caso menos de 37,5 horas/semanales. Se trabaja un máximo de 223 días al año, pudiendo ser de 210 a 223 días. El premio controvertido se viene aplicando así desde hace más 20 años. La empresa complementa las prestaciones por incapacidad (IT) al 100% de la retribución- conforme.-

SEXTO.- El día 5 de diciembre de 2023 CCOO formuló cuestión ante la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de Exolum en los términos que obran en el descriptor 3 que damos por reproducido.

SÉPTIMO.- El 7 de junio de 2024 se celebró intento de mediación ante el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.- descriptor 4».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Con estimación parcial de la demanda interpuesta por CCOO a la que se adhirió UGT contra EXOLUM CORPORATION SA declaramos que las siguientes situaciones:

- Los permisos retribuidos del artículo 37.3 ET y las licencias retribuidas del artículo 36 del Convenio excepto la licencia de matrimonio y los permisos de traslado de domicilio o por fallecimiento de familiar o allegado.
- Las ausencias por fuerza mayor del artículo 37.9 E.T.
- Las suspensiones de contrato de los números 4 a 8 del artículo 48 ET El permiso parental del artículo 48 bis ET
- Y las situaciones de incapacidad temporal

No afectan al devengo del premio de continuidad regulado en el artículo 25.I.F del convenio aplicable».

CUARTO. Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de Exolum Corporation SA, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 18 de junio de 2025.

QUINTO. Impugnado el recurso por los sindicatos Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT- FICA) y Comisiones Obreras de Industria (CC.OO.- Industria), se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de junio de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Antecedentes y términos del debate

1. Se discute si la falta de asistencia al trabajo debida a permisos, suspensiones del contrato de trabajo de los apartados 4 a 8 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) e incapacidad temporal impide el reconocimiento del premio de continuidad regulado en el Convenio colectivo de la empresa Exolum Corporation SA. Ese premio consiste en el disfrute de días de descanso adicionales por los semestres naturales de asistencia ininterrumpida al trabajo.

2. La sentencia recurrida, dictada por la Audiencia Nacional 10/2025, de 27 de enero (procedimiento 375/2024), argumenta que, a efectos del premio de continuidad, la exclusión del tiempo en que los trabajadores han disfrutado de determinados permisos y suspensiones del contrato, así como en situación de incapacidad temporal, es discriminatoria.

La sentencia de instancia estimó en parte la demanda y declaró que las siguientes situaciones no afectaban al devengo del premio de continuidad:

«- Los permisos retribuidos del art. 37.3 ET y las licencias retribuidas del art. 36 del Convenio excepto la licencia de matrimonio y los permisos de traslado de domicilio o por fallecimiento de familiar o allegado.

- Las ausencias por fuerza mayor del art. 37.9 E.T.
- Las suspensiones de contrato de los números 4 a 8 del art. 48 ET El permiso parental del art. 48 bis ET.
- Y las situaciones de incapacidad temporal».

3. Exolum Corporation SA interpuso recurso de casación ordinario con dos motivos:

A) El primero, amparado en el art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), denuncia la infracción del art. 14 de la Constitución Española (en adelante CE), de los arts. 4.2.c) y 17 del ET y del art. 25 del convenio colectivo de la empresa.

Exolum Corporation SA argumenta que tiene una tasa de absentismo muy elevada: del 7-7,5% (esta empresa complementa la prestación por incapacidad temporal hasta el 100% del salario). Explica que, con la finalidad de combatir el absentismo, se pactó en el convenio colectivo conceder días de descanso adicionales a los trabajadores que mantuvieran una asistencia ininterrumpida al trabajo, lo que, a su juicio, no es discriminatorio.

B) El segundo motivo, formulado con el mismo amparo procesal, denuncia la infracción de la disposición adicional octava del convenio colectivo de la empresa, que contiene una cláusula de vinculación a la totalidad por la cual el conjunto de derechos y obligaciones del convenio constituye un todo indivisible en el que la alteración o pérdida de efecto de ciertas condiciones, disposiciones o anexos, lo invalidan en su conjunto.

4. El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

Los sindicatos Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Industria presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en los que solicitan la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO. El premio de continuidad

1.El art. 25 de esa norma colectiva regula el premio de antigüedad:

«La Compañía reconocerá, como premio de continuidad, el derecho al devengo de un día de descanso adicional por cada semestre natural en que el trabajador mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, siendo disfrutable dentro del semestre natural siguiente. Y en el supuesto de que dicha asistencia ininterrumpida se hubiera mantenido a lo largo de los dos semestres del año natural, se devengara el derecho a un día de descanso adicional, a disfrutar en el primer semestre del año siguiente. A estos efectos sólo serán considerados los días de trabajo efectivo y los de vacaciones y descansos reglamentarios».

2.El premio de continuidad consiste en:

A) Un día de descanso adicional por cada semestre natural con asistencia ininterrumpida al trabajo.

B) Otro día de descanso más cuando, durante los dos semestres del año natural, se mantiene la asistencia ininterrumpida al trabajo.

A efectos de esos días de descanso adicionales, el convenio colectivo solamente computa como asistencia ininterrumpida los días de trabajo efectivo, las vacaciones y los descansos reglamentarios.

En consecuencia, si una trabajadora disfruta de un permiso de cinco días por hospitalización de su hijo o si un trabajador solicita un permiso retribuido de un día para realizar funciones sindicales, no devenga ese premio de continuidad.

TERCERO. Distinción entre permisos y suspensiones del contrato de trabajo

1.A diferencia de los permisos retribuidos, los apartados 4 a 8 del art. 48 del ET y la incapacidad temporal son causas de suspensión del contrato de trabajo [art. 45.1.c) del ET] que «exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo» [art. 45.2 del ET]. Cuando se suspende el contrato laboral no se devengan salarios.

2.La **STS** (Pleno) 516/2016, de 28 de mayo (rcud 155/2025) distingue:

A) Licencias retribuidas

Las licencias retribuidas del art. 37 del ET «no son descansos recuperatorios del trabajo, sino ausencias justificadas al trabajo en las que el legislador además impone al empleador su carácter retribuido y no recuperable. Lo que determina el derecho a la licencia retribuida es la concurrencia de una determinada causa de las previstas legal o convencionalmente y en ese caso se genera el derecho íntegro a la licencia sin necesidad de exigir ningún periodo de trabajo previo, de manera que el derecho no es afectado en su nacimiento ni en su extensión por que haya existido un periodo de incapacidad temporal en el tiempo anterior (sentencia de esta Sala Cuarta 12/2026, de 14 de enero, rec 189/2024). Lo esencial aquí es la determinación legal de que la licencia sea retribuida. La previsión legal de retribución de determinados periodos de ausencia al trabajo constituye la excepción a lo que sería la consecuencia natural del carácter sinalagmático del contrato laboral en cuanto implica el intercambio de trabajo por salario».

B) Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo conlleva una ausencia con la correspondiente cesación temporal en la prestación de servicios. Está justificada legalmente pero conlleva la pérdida del salario que corresponde a los días de suspensión contractual.

Esta Sala precisó que «los periodos de suspensión del contrato de trabajo no dan derecho a la retribución correspondiente a los días de suspensión (incluida la parte proporcional que corresponda a los conceptos retributivos de periodicidad superior al mes). El periodo de falta de devengo es igual al periodo de baja médica delimitado por las fechas de los partes de baja y alta (sin que ahora hayamos de plantearnos la corrección de dicho criterio, ajena a la controversia entre las partes), de manera que la falta de devengo salarial incluye tanto los días en que debió prestarse servicio efectivo como aquellos otros que corresponden a los días de descanso comprendidos dentro del periodo de baja. Pero lo que no puede ser afectado por la incapacidad temporal es el devengo del derecho a vacaciones retribuidas, por lo cual no se puede perder la retribución de ninguna parte proporcional de tal derecho».

A continuación, este Tribunal diferenció:

a) La suspensión del contrato de trabajo conlleva la aplicación proporcional de los complementos de devengo superior al mes o de los descansos retribuidos que han dejado de generarse. Dicha proyección de la suspensión laboral en los pluses salariales y en los descansos retribuidos es conforme a derecho.

b) La creación de un requisito objetivo que puede llegar a sancionar con la pérdida de derechos a quien se ha ausentado de la empresa por alguna de las causas de suspensión previstas legalmente. En este segundo supuesto esta Sala argumentó que es «preciso analizar cuál es la causa concreta que dio lugar a la suspensión del contrato para determinar si la misma se encuentra vinculada a un derecho fundamental o tiene un alcance discriminatorio. Si así fuera entonces la pérdida de derechos asociada a esa causa de suspensión debe reputarse ilícita. Esto ocurre señaladamente cuando la pérdida de derechos por haberse producido alguna suspensión contractual supone una diferencia de trato por razón de enfermedad, como ocurre con la exclusión de los periodos de incapacidad temporal, incluidos los derivados de contingencias comunes, para el cálculo de la permanencia, asistencia o absentismo. En tales casos debe considerarse que tras la Ley 15/2022 esa diferencia de trato ha devenido ilícita por discriminatoria».

3.La STJUE de 4 de octubre de 2018 (C-12/17, Dicu) argumenta que la situación de incapacidad temporal (y el permiso de maternidad) es equiparable al tiempo de trabajo efectivo a los efectos de la determinación del periodo de vacaciones.

CUARTO. Discriminación indirecta por razón de sexo

1.En primer lugar, debemos examinar si se ha producido una discriminación indirecta por razón de sexo. Está definida en el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

«Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados».

2.La STC 153/2021, de 13 de septiembre, explica que «siguen siendo las mujeres las que se acogen mayoritariamente a dicha medida de conciliación (de la vida familiar y laboral) [...] En efecto, según datos recientes del Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), en 2018 se acogieron a la reducción de jornada por guarda legal el 1,10 por 100 de las mujeres trabajadoras (146300 trabajadoras, en términos absolutos), frente al 0,5 por 100 de los hombres trabajadores (68900 trabajadores); en definitiva, más del doble de mujeres que de hombres (INE, "Encuesta de población activa. Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar. Año 2018"). Ello pese a que la tasa de empleo de las mujeres es aun significativamente inferior a la de los hombres: ese mismo año la tasa de empleo de las mujeres era de 43,1 por 100, frente al 54,2 por 100 la de los hombres, con una brecha de género de 11,1 por 100 (INE, "Tasa de empleo. Brecha de género 2018")». Por ello, el TC concluye que, «aunque pueda haber habido un ligero avance, sigue siendo una realidad la conclusión que extrajimos en la STC 3/2007: cualquier menoscabo de este derecho perjudica fundamentalmente a las mujeres. Por consiguiente, y en tanto en cuanto no se alcance en nuestra sociedad un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las tareas de cuidado familiar que coadyuve a la consecución de la igualdad en el ámbito laboral, incurre en discriminación indirecta por razón de sexo el tratamiento que implique una restricción o la asignación de consecuencias laborales negativas al ejercicio por las mujeres trabajadoras de estos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que no pueda probarse que responden a razones o factores objetivos, ajenos a toda discriminación por razón de sexo, susceptibles de legitimar la medida en cuestión».

En el mismo sentido se han pronunciado las **STS** 983/2023, de 21 de noviembre (rcud 3576/2020); 339/2024, de 22 de febrero (rec. 322/2021); y 1095/2024, de 12 de septiembre (rcud 550/2021), entre otras.

3.La **STS** (Pleno) 815/2019, de 3 de diciembre (rec. 141/2018) determinó qué permisos retribuidos eran neutros a efectos de una retribución variable y cuáles eran discriminatorios por razón de sexo:

A) Permisos neutros, que afectan por igual a hombres y mujeres

a) Permiso de quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Permiso por fallecimiento de un pariente.

c) Permiso por traslado de domicilio habitual.

d) Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

B) Permisos discriminatorios

a) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La razón es porque las ausencias del puesto de trabajo debidas a este permiso tienen mayor impacto en el colectivo de mujeres.

b) Permisos por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Se trata de una discriminación directa de las mujeres trabajadoras.

c) Permisos para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación o realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La exclusión de estos permisos es discriminatoria porque provoca las consecuencias punitivas antes vistas sobre la puesta en acción sobre la deseable corresponsabilidad familiar.

4. La **STS** 40/2025, de 20 de enero (rec. 99/2024) declaró la nulidad parcial de una norma de un convenio colectivo que establecía la pérdida de una determinada retribución por incentivos en supuestos de ausencia. Esta Sala explicó que la STJUE de 18 de enero de 2018 (C-270/2016, Ruiz Conejero) declaró que «combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del art. 2.2 b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo». Combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema. Pero se debe combatir sin vulnerar la Constitución Española (en adelante CE): ni la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5. La **STS** 23/2026, de 14 de enero (rec. 119/2025), compendia la doctrina jurisprudencial y del TJUE sobre esta materia:

«a) La **STS** 10/2017, de 10 de enero (rec. 283/2015), declaró contraria a Derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal o, al menos, las seis semanas obligatorias, así como la baja por riesgo de embarazo, a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a las retribuciones de unos incentivos. Las trabajadoras de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo veían alteradas sus retribuciones en el momento de su reincorporación porque no percibían incentivos hasta que no volvían a transcurrir los periodos necesarios para su devengo, computados sólo desde la fecha de dicha reincorporación. Esta Sala declaró que se trataba de una discriminación directa.

b) La STJUE de 18 de enero de 2018 (C-270/16), Ruiz Conejero, al hilo de un caso de despido objetivo por absentismo, al amparo del ya derogado art. 52.d) ET, concluyó que la Directiva 2000/78/CE, sobre igualdad de trato laboral, se opone al precepto que permite despedir a un trabajador por faltas de asistencia, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador, salvo que dicha normativa tenga la finalidad legítima de combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad, lo cual corresponde evaluar al órgano jurisdiccional remitente. Esta sentencia explica que «combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del art. 2.2 b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo», pero ello ha de hacerse sin incurrir en discriminaciones de ese u otro tipo.

[...] d) La **STS** 793/2020, de 23 de septiembre (rec. 70/2019) confirmó la sentencia de instancia, que había condenado a la empresa a incluir dentro del sistema de retribución variable regulado en un reglamento de la empresa al colectivo de trabajadores que disfrutaban del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute. Se trataba de unos incentivos por consecución de objetivos que no se veían afectados por ausencias derivadas de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permisos de maternidad, lactancia y baja por incapacidad temporal. Esta Sala declaró que la diferencia de trato, a efectos de esos incentivos, entre las ausencias derivadas del permiso de maternidad y paternidad vulneraba el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres».

A continuación, la mentada **STS** 23/2026, de 14 de enero (rec. 119/2025), añade que «[l]a pérdida del derecho a percibir el complemento de asistencia como consecuencia de que el trabajador haya estado afectado por un periodo de IT debido a enfermedad o accidente de carácter común [...] nos sitúa ante una minoración de derechos a causa del estado de salud. No existe incumplimiento alguno en estos casos, porque la incapacidad temporal de los trabajadores está configurada como una causa de suspensión de la relación laboral (art. 45.1.c ET) y la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 ET).

D) La existencia de una discriminación por la condición de salud que genera la IT cae dentro de la proscripción del art. 2 de la Ley 15/2022. El trato peyorativo o término referencial no es otro que el de quienes cumplen con



su deber de acudir al trabajo todas las fechas en que les resulta exigible. También, de modo más específico, un trato diferencial (negativo) se observa con facilidad respecto de quienes perciben el complemento pese a haber tenido alguna ausencia al trabajo por las causas justificadas que el convenio admite [...] como la ausencia viene provocado por la situación de salud que afecta a quien se encuentra en IT (que le impide acudir a trabajar) que el trato peyorativo constituye una discriminación directa por enfermedad, lo que resulta proscrito por la Ley 15/2022».

6.La **STS** 35/2026, de 16 de enero (rec. 2/2025) reitera que las siguientes ausencias y permisos no pueden tener como consecuencia directa la pérdida de incentivos:

A) Las ausencias derivadas de enfermedad.

B) Los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

C) La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

D) La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

E) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las ausencias para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

7.La **STS** 969/2023, de 14 de noviembre (rec. 312/2021) explica que, en defecto de regulación en el convenio colectivo que instaura el permiso por asuntos propios, hay que diferenciar:

A) En los permisos causales (por matrimonio, nacimiento de hijo, etc.) cuando se produce el evento previsto, el trabajador tiene derecho a disfrutar del permiso con independencia de que su contrato haya estado suspendido por un ERTE.

B) Por el contrario, los permisos por asuntos propios se disfrutan sin necesidad de que se produzca ningún evento. Si durante parte del año el trabajador ha tenido su contrato de trabajo suspendido por un ERTE, durante el cual el empleado puede descansar o dedicarse a actividades de tiempo libre y ocio, la aplicación del principio de proporcionalidad obliga a disminuir el número de días de asuntos propios.

8.La citada **STS** (Pleno) 516/2016, de 28 de mayo (rec. 155/2025) declaró el derecho de los trabajadores a percibir la prima de asistencia regulada en el II Convenio colectivo de Logirail cuando disfruten de un permiso o licencia previsto legalmente como retribuido. Negó que esos trabajadores tuvieran derecho a percibir esa prima cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal, tanto por contingencia común como profesional.

9.La **STS** (Pleno) 522/2026, de 29 de mayo (rec. 28/2025) enjuició un sistema de valoración de objetivos individuales y colectivos que, para hallar el porcentaje final a aplicar sobre el porcentaje de retribución variable, descontaba el porcentaje de absentismo cuando se producían ausencias superiores al 4% por todos los motivos, excepto cuando se debían a licencias retribuidas, riesgo para el embarazo o para la lactancia, suspensión de la relación laboral por nacimiento y cuidado del menor y permiso por cuidado del lactante.

Esta Sala declaró que se producía:

A) Una discriminación por razón directa de enfermedad respecto de las bajas por incapacidad temporal, cualquiera que fuera su naturaleza o duración.

B) Una discriminación indirecta y por asociación en supuestos que presentan una clara relación con las necesidades asociadas a la conciliación personal y familiar: ausencia por causa de fuerza mayor del artículo 37.9 del ET, por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata y permisos no retribuidos del art. 58.1 y 2 del Convenio colectivo aplicable, relativos a la adopción internacional y hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, descendientes o parientes hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad.

QUINTO. Posición de la Sala. Permisos

1.Hemos explicado que los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar se ejercitan mayoritariamente por las trabajadoras. Por ello, si las ausencias individuales debidas a la conciliación de la vida familiar y laboral

tuvieran como consecuencia que la trabajadora no pudiera disfrutar del premio de continuidad, se trataría de una discriminación indirecta por razón de sexo porque conllevaría consecuencias laborales negativas debido a que disuadiría a las trabajadoras del ejercicio de esos derechos.

Permisos que no impiden el reconocimiento del premio de continuidad

2. La aplicación de la citada doctrina obliga a declarar que no impiden el reconocimiento del premio de continuidad los siguientes permisos, que no conllevan la suspensión de la relación laboral y se equiparan al tiempo de trabajo efectivo, porque son ausencias del puesto de trabajo que tienen mayor impacto en el colectivo de mujeres, que son quienes mayoritariamente ejercen el derecho a disfrutarlos para cuidar a familiares o convivientes. En caso contrario, se causaría una discriminación indirecta:

A) Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes o convivientes.

B) Ausencia del trabajo por fuerza mayor familiar urgente del art. 37.9 del ET.

C) Permiso parental del art. 48.bis del ET.

3. Tampoco impiden el reconocimiento del premio de continuidad, porque vulnerarían la libertad sindical o constituirían discriminaciones directas por razón de sexo, los siguientes:

A) Permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

B) Permisos para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesiones necesarias para la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

C) Permiso por cuidado de lactante de forma acumulada.

Permisos que impiden el reconocimiento del premio de continuidad

4. Por el contrario, de conformidad con la referida doctrina jurisprudencial, sí que pueden computarse como no trabajados a efectos del premio de continuidad los siguientes permisos porque son permisos neutros que no vulneran derechos fundamentales. La autonomía colectiva puede instaurar unos días de descanso adicionales, además del descanso diario, semanal y vacacional, con la finalidad de combatir el elevado absentismo de la empresa. Se puede condicionar su disfrute a la asistencia al trabajo, siempre que ese premio sea respetuoso con los derechos fundamentales. Por ello, sí que se computan a estos efectos:

A) Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho.

B) Permiso por fallecimiento de parientes o cónyuge.

C) Permiso por mudanza del domicilio habitual.

D) Ausencia por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal.

Hemos explicado que la **STS** (Pleno) 815/2019, de 3 de diciembre (rec. 141/2018) calificó como neutro el permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Si la finalidad de este premio de continuidad es combatir el absentismo, la ausencia para cumplir un deber público inexcusable, a diferencia del permiso por fallecimiento de parientes o por mudanza, se impone al trabajador, quien está obligado a ausentarse aunque no quiera hacerlo. Un trabajador puede optar por no acudir al funeral de un pariente y así, al no disfrutar el permiso, devengar el premio de continuidad. También puede hacer la mudanza en un día en que no presta servicios con esa finalidad. Pero si la autoridad le requiere para que forme parte de una mesa electoral o de un tribunal de jurado, no puede optar por no acudir y así devengar el premio de continuidad.

Pese a ello, las partes pueden pactar en un convenio colectivo un permiso de continuidad condicionado a una asistencia ininterrumpida semestral que no se devengue cuando la falta de asistencia se deba al cumplimiento de ese deber público porque dicho precepto de la norma colectiva no vulnera ningún derecho fundamental.

E) Permiso para concurrir a exámenes.

La sentencia recurrida argumenta que no puede tenerse en cuenta, a efectos del premio de continuidad, el permiso para concurrir a exámenes porque vulneraría el derecho fundamental a la educación del art. 27 de la CE.

En sentido contrario, la citada **STS** 23/2026, de 14 de enero (rec. 119/2025) admite que se computen como no trabajadas a efectos del devengo del complemento de asistencia «las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación».

Debemos precisar el alcance del derecho fundamental a la educación. La STC (Pleno) 191/2020, de 17 de diciembre, argumenta que ese derecho fundamental tiene una doble dimensión como derecho de libertad y prestacional. Respecto de esta última, «los poderes públicos habrán de procurar la efectividad de tal derecho» y «al servicio de tal acción prestacional de los poderes públicos se hallan los instrumentos de planificación y promoción [...] así como el mandato, en su apartado 9 de las correspondientes ayudas públicas a los centros docentes que reúnan los requisitos que la Ley establezca».

La STC 129/1989 de 17 de julio, desestimó el recurso de amparo de unos trabajadores que cursaban estudios en una Facultad de Derecho. La empresa les cambió del turno de noche a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, lo que perturbaba la prosecución de sus estudios. El TC rechaza que «los derechos que la Constitución garantiza como ciudadano al trabajador constituyen un factor de alteración del entramado de derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, pues, sin perjuicio de que por contraste con las normas constitucionales puedan ser invalidadas las normas legales o estipulaciones convencionales rectoras de la relación laboral, los derechos fundamentales no añaden a ésta contenido determinado alguno, ya que no constituyen por sí mismos ilimitadas cláusulas de excepción que justifiquen el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes laborales».

A continuación, el TC añade: «la dirección hospitalaria no ha limitado de forma directa el ejercicio del derecho a la educación de la persona, es decir, no ha tratado de impedir ni prohibir que los dos empleados suyos que aquí recurren sigan realizando sus estudios. Únicamente les ha denegado, lo que era materia de concesión discrecional suya, las ventajas de gozar, frente a los demás trabajadores, del beneficio particular de un turno fijo de noche. No estamos, pues, ante una limitación del derecho a la educación de los actores, sino ante la denegación de una pretensión suya tendente a obtener un derecho, y también una ventaja, como extraíble directamente de un derecho de libertad. Admitir tal derecho y tal ventaja equivaldría a condicionar la organización productiva en su estructuración al ejercicio de derechos fundamentales de su personal fuera del tiempo de trabajo».

Finalmente, el TC explica que «[d]esde el art. 27.1 de la Constitución no puede imponerse al empresario o empleador la obligación de satisfacer de forma incondicionada la pretendida compatibilidad de la asistencia a clases del trabajador o empleado con el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de dependencia hasta el punto de que, de no hacerlo, el derecho fundamental a la educación del trabajador sufriría un padecimiento que, de no ser reparado jurisdiccionalmente, podría someterse a conocimiento de este Tribunal en sede de amparo. Entenderlo así sería tanto como desplazar sobre el empleador la carga prestacional del derecho a la educación, que solo sobre los poderes públicos pesa, y hacer responsable a aquél del deber positivo de garantizar la efectividad del derecho fundamental, que solo a éstos corresponde, conviniendo, en fin, el derecho fundamental a la educación en una imprevisible cláusula justificativa del incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales».

El derecho fundamental a la educación, en su doble dimensión de derecho de libertad y prestacional, no se proyecta en la relación laboral entre un trabajador y su empleador de forma que, por la mera invocación del art. 27 de la CE, los permisos necesarios para concurrir a exámenes necesariamente tengan que considerarse como tiempo efectivamente trabajado a efectos del devengo de un premio de continuidad que persigue combatir el absentismo. El trabajador tiene derecho a cursar estudios y a disfrutar de los correspondientes permisos para concurrir a los exámenes. Ese derecho a estudiar se integra en la dimensión del derecho a la educación como un derecho de libertad, que se garantiza con el permiso para realizar los exámenes necesarios para conseguir la correspondiente titulación.

Pero el derecho fundamental a la educación no impide que la autonomía colectiva instaure un premio de continuidad consistente en unos días de descanso adicionales, además del descanso diario, semanal y vacacional, y que pueda acordar que esos permisos para exámenes se computen a efectos del reconocimiento del premio de continuidad. La Carta Magna no obliga a que los permisos retribuidos para concurrir a exámenes deban considerarse necesariamente tiempo de trabajo a efectos de ese premio porque no integra el contenido del derecho fundamental a la educación.

F) Permiso por la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías por las prohibiciones de las autoridades competentes. Se trata también de un permiso neutro.

SEXTO. Suspensiones de los contratos de trabajo

Suspensiones de los contratos de trabajo de los números 4 a 8 del art. 48 del ET

1.El art. 48.9 del ET dispone: «Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8».

La aplicación de esa norma obliga a concluir, de conformidad con el Ministerio Fiscal, que la suspensión del contrato de trabajo por las causas previstas en ese precepto (nacimiento y cuidado del menor; adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento; etc.) no debe perjudicar al trabajador respecto del disfrute del permiso de continuidad.

Incapacidad temporal

2. Los arts. 2.3 y 9.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, disponen:

A) «Art. 2.3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública». Ese precepto es trasunto literal del art. 6.3 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.

B) «Art. 9.1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo».

3. Por tanto, el art. 2.3 de la Ley 15/2022 establece que la enfermedad no puede amparar diferencias de trato, excepto las derivadas de su tratamiento, las limitaciones objetivas para el ejercicio de actividades o por razones de salud pública. El art. 9.1 de esa ley prohíbe que se establezcan limitaciones, segregaciones o exclusiones en las condiciones de trabajo por razón de las causas previstas en esa norma legal.

Si la enfermedad de un trabajador que ha originado una baja médica conllevara que no disfrutase del premio de continuidad, se trataría de una discriminación por razón de enfermedad prohibida por la Ley 15/2022.

SÉPTIMO. Discriminación por asociación

1. La discriminación por asociación está definida en el art. 6.2.a) de la Ley 15/2022:

«Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del art. 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio».

2. El art. 37.3.b) del ET y el art. 36.b) del Convenio colectivo de la empresa Exolum Corporation SA instauran permisos por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hechos o determinados parientes y convivientes del trabajador.

3. Si un familiar de un trabajador sufre una enfermedad grave y ese trabajador disfruta de un permiso para cuidarlo, la consecuencia no puede ser la pérdida del premio de continuidad porque ello supondría una discriminación por asociación del trabajador que ha utilizado ese permiso para cuidar al enfermo:

A) El art. 2.1 de la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad o condición de salud. En ese supuesto, el enfermo es un familiar del trabajador.

B) Como consecuencia de esa enfermedad del familiar, el trabajador disfruta de uno de esos permisos para cuidarlo.

C) Si ese trabajador no disfruta del premio de continuidad por ese motivo, se tratará de una discriminación por asociación sufrida por el trabajador debida a su relación con un familiar enfermo.

OCTAVO. Vinculación a la totalidad

1. En el segundo motivo del recurso se denuncia la vulneración de la disposición adicional 8ª del convenio colectivo de empresa, que regula una cláusula de vinculación a la totalidad.

Ese precepto tiene el siguiente contenido:

«Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones, pactado de acuerdo con las cláusulas de este convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si los Organismos competentes alterasen de manera sustancial o dejarasen sin efecto alguna de las condiciones establecidas en los arts., disposiciones o anexos, que se citan más abajo, el convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido [...]».

2.Las **STS** 1142/2024, de 17 de septiembre (rec. 191/2022) y 708/2025, de 7 de julio (rec. 243/2023), diferencian entre la modalidad procesal de conflicto colectivo y la de impugnación de convenios colectivos estatutarios:

A) El proceso de conflicto colectivo de trabajo es el adecuado para declarar cuál de varias opciones interpretativas sobre el sentido de una disposición o cláusula es la más ajustada a Derecho, pero no para la invalidación o eliminación de una regla o precepto [**STS** 238/2017 de 22 de marzo (rec. 127/2016)].

B) En los conflictos colectivos pueden impugnarse los actos que se produzcan en aplicación del convenio colectivo, sin que sea necesaria la impugnación directa del convenio y pese a que la acción pueda estar fundada en que sus disposiciones no son conformes a derecho [**STS** 99/2019 de 7 de febrero (rec. 223/2017) y 198/2020 de 3 de marzo (rec. 115/2018)]. Debemos distinguir:

a) La impugnación por ilegalidad de un convenio colectivo permite impugnar un precepto convencional sin esperar a la consumación de actos que se produzcan en su aplicación.

b) Los actos de aplicación del convenio colectivo pueden impugnarse a través de conflictos colectivos con fundamento en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho, sin que sea necesaria la impugnación directa del convenio.

3.El presente procedimiento no tiene como objeto la impugnación de un convenio colectivo sino que se trata de un conflicto colectivo interpretativo de una norma. La modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos regulada en los arts. 163 a 166 de la LRJS permite anular en todo o en parte un convenio colectivo, razón por la que la sentencia anulatoria se publica en el correspondiente boletín oficial. Por el contrario, la modalidad procesal de conflicto colectivo de los arts. 153 a 162 de la LRJS se limita a aplicar e interpretar normas jurídicas. También sirve para impugnar convenios colectivos no estatutarios.

Esta Sala no ha alterado sustancialmente ni ha dejado sin efecto ninguna condición del convenio colectivo estatutario de empresa sino que se ha limitado a interpretarlo. La cláusula de vinculación a la totalidad no es aplicable a un pleito en el que nos hemos limitado a precisar cómo debe aplicarse esa norma colectiva, de conformidad con la Constitución Española.

Si se regula un premio en un convenio colectivo y dicha regulación es discriminatoria, la respuesta no puede consistir en suprimir ese premio y el resto del convenio colectivo sino que deberá reconocerse el derecho al premio conforme al derecho fundamental a la igualdad y a la prohibición de discriminación.

NOVENO. Resolución

1.Los anteriores argumentos obligan, oído el Ministerio Fiscal, a estimar en parte el recurso de casación ordinario, casar y anular en parte la sentencia recurrida, estimar en parte la demanda interpuesta por Comisiones Obreras de Industria contra Exolum Corporation SA y declarar que las siguientes situaciones no afectan al premio de continuidad regulado en el art. 25.I.F del Convenio colectivo de Exolum Corporation SA:

A) Los siguientes permisos del art. 37.3 ET y las licencias del art. 36 del Convenio:

a) Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes o convivientes.

b) Permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

c) Permisos para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesiones necesarias para la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

d) Permiso por cuidado de lactante de forma acumulada.

B) Ausencia del trabajo por fuerza mayor familiar del art. 37.9 del ET.

C) Permiso parental del art. 48 bis del ET.

D) Suspensiones de los contratos de trabajo de los números 4 a 8 del art. 48 del ET.

E) Situaciones de incapacidad temporal.

2.Sin condena al pago de costas (art. 235 de la LRJS). Se acuerda la devolución del depósito para recurrir (art. 216.1 de la LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :



1. Estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por Exolum Aviation SA.
2. Casar y anular en parte la sentencia de la Audiencia Nacional 10/2025, de 27 de enero (procedimiento 375/2024).
3. Estimar en parte la demanda interpuesta por Comisiones Obreras de Industria contra Exolum Corporation SA y declarar que no afectan al premio de continuidad regulado en el art. 25.I.F del Convenio colectivo de Exolum Corporation SA los permisos y suspensiones del contrato de trabajo mencionados en el fundamento de derecho noveno.
4. Sin condena al pago de costas. Se acuerda la devolución del depósito para recurrir

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ