



Roj: **STS 663/2026 - ECLI:ES:TS:2026:663**

Id Cendoj: **28079140012026100096**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/02/2026**

Nº de Recurso: **252/2024**

Nº de Resolución: **142/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3415/2024,**
STS 663/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 142/2026

Fecha de sentencia: 05/02/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 252/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 03/02/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MVM

Nota:

CASACION núm.: 252/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 142/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.ª Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada



D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 5 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Bernardo García Rodríguez, en nombre y representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 78/2024, de 28 de junio, en demanda sobre conflicto colectivo núm. 137/2024, seguida a su instancia, a la que se adhirieron CCOO y CGT, contra Exolum Corporation, S.A.

Ha sido parte recurrida Exolum Corporation, S.A., representada y defendida por el letrado D. José Manuel Sánchez-Cervera Valdés.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de UGT-FICA se presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada con el núm. 137/2024, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia estimatoria por la que se declare: «El derecho de las personas trabajadoras el mismo régimen de condiciones de trabajo a distancia establecido por la empresa, tanto para el personal al que se le aplica el convenio colectivo como el que se encuentra fuera del ámbito de aplicación del mismo, y señaladamente respecto a la posibilidad de trabajo a distancia, en domicilio distinto al habitual, durante los periodos de verano (del 1º de julio al 31 de agosto) y en navidad (del 24 de diciembre al 5 de enero) (apartado 3.12 del referido documento); condenando a la empresa "Exolum Corporation, SA" a estar y pasar por tal declaración y sus efectos».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que los sindicatos CCOO y CGT se adhirieron a la demanda, mientras que la demandada se opuso a la misma. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.-Con fecha 28 de junio de 2024 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), a la que se adhirieron los sindicatos CCOO y CGT, frente a la empresa EXOLUM CORPORATION, SA, absolviendo a la empresa demandada de todos los pedimentos contenidos en tal demanda. Sin imposición de costas».

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa Exolum Corporation, SA sometidos al Convenio Colectivo publicado en el BOE nº 171, de 19 de julio de 2023.

2º.-El artículo 3 del citado Convenio indica, en relación con su ámbito personal y funcional, que, además de excluir de su aplicación al personal de alta dirección y quienes ejercen funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas u ocupen puestos de especial confianza o responsabilidad, adicionalmente la empresa puede ofrecer de manera discrecional la exclusión de convenio de otras personas que lo acepten voluntariamente; con el límite de un porcentaje que no puede superar el 33 por ciento del total de la plantilla.

3º.-La Unión General de Trabajadores (UGT) es el sindicato mayoritario en la empresa Exolum Corporation, SA y es firmante del vigente Convenio colectivo (no controvertido).

4º.-En fecha 6 de septiembre de 2021 la empresa elaboró un documento denominado "Política de trabajo a distancia (sede social)" estableciendo las condiciones de prestación de servicios en esta modalidad de trabajo para aquellas personas cuyo puesto de trabajo pudiera desarrollarse de forma remota sin menoscabo de rendimiento y productividad y en función de las necesidades del departamento (descriptor nº 4, por reproducido). Mediante pacto colectivo de 6 de septiembre de 2021 se acordó la cuantía de la compensación económica que percibirían las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia, con independencia de que les fuera de aplicación el convenio colectivo o estuvieran excluidas del mismo. Tal acuerdo consta aportado con el descriptor nº 2, dándose aquí por reproducido en su integridad.

5º.-Mediante comunicación de fecha 20 de julio de 2022 y con la finalidad de "seguir promoviendo la conciliación de la vida personal y familiar" la empresa traslado a los trabajadores las siguientes condiciones en materia de trabajo a distancia (descriptor nº 5, por reproducido en su integridad): "[...] Vacaciones estivales y de Navidad: Para que puedas estar más cerca de tu familia durante su periodo vacacional, y al igual que



ya se hizo durante la pandemia, vamos a ofrecerte que puedas trabajar en remoto en un domicilio distinto al habitual [...] Principales novedades: Se podrá hacer de manera continuada hasta dos semanas seguidas o separadas en verano (de lunes a viernes cada una de ellas) y una semana (de lunes a viernes) en Navidades. En caso de solicitar para una semana menos de 5 días laborables, los días restantes no se podrán acumular. Esta opción estará disponible entre el 1 de julio y el 31 de agosto, y entre el 24 de diciembre y el 5 de enero (...). Dos nuevas modalidades para el resto del año: Además, se incorporan dos nuevas modalidades de trabajo mixto presencial/remoto, que se suman a la modalidad actual de 2 días de trabajo a distancia a la semana, que son: 1 día completo y 2 tardes de trabajo a distancia a la semana. 4 tardes de trabajo a distancia a la semana y sus 4 mañanas presenciales en la oficina. Para poder acogerte a alguna de estas modalidades, debes coordinarte previamente con tu responsable y tu equipo para garantizar que quedan cubiertas las necesidades del negocio y firmar la adenda que recibirás por correo (se envía una única adenda para ambas medidas). Ten en cuenta que esta flexibilidad solo será posible si por razones operativas es compatible con las necesidades de la compañía [...]."

6º.-En fecha 7 de diciembre de 2023 la empresa ofreció a sus trabajadores/as la posibilidad de trabajar en remoto desde un domicilio distinto al habitual (descriptor nº NUM000). El 31 de mayo de 2023 se ofreció esa misma posibilidad para el periodo estival (descriptor nº NUM001).

7º.-En fecha 1 de febrero de 2024 la empresa Exolum Corporation, SA publicó sus "Modelos de trabajo" (descriptor nº NUM002 , por reproducido íntegramente). En dicho documento se distingue entre trabajo presencial (que incluye medidas de flexibilidad como el trabajo a distancia en domicilio habitual) y trabajo híbrido (combinación de trabajo presencial y trabajo a distancia). Este último destinado a trabajadores de la empresa, en cualquier modalidad de contratación, "siempre que el puesto de trabajo cumpla con las condiciones especificadas" en dicho documento "y no deban mantenerse en la modalidad de trabajo presencial". En particular, el apartado 3.8 del citado documento señala lo siguiente: "3.8 Modalidad de trabajo a distancia. Se establece con carácter general la posibilidad de trabajar en remoto hasta dos días a la semana. Los días de trabajo a distancia podrán disfrutarse en días alternos o continuos y en jornada completa. Los días de jornada intensiva (viernes y durante la jornada intensiva de verano), se considerarán días completos de trabajo. Para los empleados y las empleadas fuera de convenio y de convenio, existe la posibilidad de repartir los dos días de trabajo a distancia de la siguiente manera: 2 días completos de trabajo a distancia a la semana. 1 día completo y 2 tardes de trabajo a distancia a la semana. 4 tardes de trabajo a distancia a la semana. Este esquema es flexible y podrá variar cada semana según necesidades del colaborador/a y Compañía. Cualquiera que sea la combinación elegida, se deberá respetar en todo momento el máximo de 2 días de trabajo a distancia a la semana. El día viernes o los días durante la jornada de verano, se consideran días completos Para poder acogerse a alguna de estas modalidades, el empleado/a debe coordinarse previamente con su responsable y equipo para garantizar que quedan cubiertas las necesidades del negocio, pudiéndose denegar esta flexibilidad por razones operativas que, de forma justificada, no permitan acogerse a estas opciones. En el caso de optar por alguna de las modalidades de trabajo a distancia en las tardes, el tiempo de desplazamiento y el dedicado a la comida no pueden condicionar la disponibilidad para posibles reuniones de trabajo por respecto a la conciliación y jornada de otras personas. Queda a discreción de la empresa el solicitar a los colaboradores la presencia en la oficina en situaciones específicas que, por su trascendencia o naturaleza, no sea posible realizarlas en remoto. El responsable directo, podrá establecer días específicos de asistencia presencial en la oficina, el resto de los días entre los que se distribuyan el trabajo en remoto y el trabajo presencial, podrá establecerlos el colaborador/a procurando en la medida de lo posible, para una mejor gestión de los equipos, que la distribución sea la misma con carácter general a lo largo del periodo de vigencia del acuerdo, notificando al responsable cualquier cambio en la distribución de estos para una mejor planificación. Los días de trabajo en remoto no serán acumulables con carácter general, por lo que, en situaciones de ausencia como periodos vacacionales, festivos, permisos, situación de IT, etc., o presencialidad por requerimientos del negocio, los días que hubiese correspondido disfrutar en remoto no serán recuperados ... 3.12 Trabajo a distancia en verano y Navidades. Durante el periodo de verano (del 1º de julio al 31 de agosto) y Navidades (del 24 de diciembre al 5 de enero), los colaboradores y las colaboradoras fuera de convenio podrán solicitar la opción de trabajar a distancia 2 semanas (verano) y 1 semana (navidades) desde un domicilio distinto al domicilio habitual con las siguientes condiciones y recomendaciones: La solicitud debe realizarse por semanas completas (lunes a viernes), y en el caso de las semanas de verano pueden ser semanas no consecutivas. En caso de solicitar para una semana menos de 5 días laborables, los días restantes no podrán acumularse. Así mismo, si una solicitud empieza un día distinto al lunes, y se extiende hasta la semana siguiente, se considerarán como disfrutadas las 2 semanas, aunque entre las dos se contabilicen 5 días laborables (en el caso de la época de verano). Esta posibilidad se ofrece solo si el empleado/a realiza su trabajo en una nueva ubicación dentro del territorio español. Información reservada de uso interno - Exolum Corporation, S.A. Será responsabilidad del empleado/a garantizar la correcta conectividad de los equipos a través de medios seguros de conexión, en caso de que esto no sea posible no se podrá realizar el trabajo a distancia en estas condiciones. Para conocer



más se puede consultar la guía GU.0996.TIC - Buenas prácticas para el trabajo a distancia Será responsabilidad del empleado/a contar con un espacio de trabajo adecuado, garantizando unas condiciones mínimas de ergonomía. Será responsabilidad del empleado/a hacer la solicitud en la forma y los plazos establecidos e indicar su ubicación en estos periodos. Es responsabilidad del empleado/a hacer el correcto registro de la jornada por los medios dispuestos por la compañía con el fin de dar cumplimiento al artículo 14 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. No se facilitarán medios adicionales (silla, monitor, etc.) en el caso de que un empleado quiera hacer uso de esta medida. El soporte técnico (CAU) tendrá el mismo alcance y condiciones que las indicadas en el punto 10 de esta política que indica que el colaborador/a tendrá que acudir a la sede social en caso de que una incidencia no se resuelva en un tiempo prudencial y no le permita por tanto la realización de sus labores en remoto. Queda a discreción de la empresa el solicitar a los colaboradores/as la presencia en la oficina en situaciones específicas que, por su trascendencia o naturaleza, no sea posible realizarlas en remoto. Cualquier gasto en el que incurra un empleado/a con motivo del desplazamiento desde el domicilio temporal, correrá a cargo del empleado/a".

8º.-La medida que se reclama en demanda afecta principalmente a oficinas centrales (no controvertido).

9º.-El 13 de marzo de 2024 tuvo lugar intento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sin alcanzarse acuerdo (descriptor nº 7)».

QUINTO.- 1.-Contra la anterior resolución se interpuso por el sindicato demandante recurso de casación, en el que se consignan los siguientes motivos:

Único.- Al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción de lo dispuesto en los artículos 14 CE, que recoge el principio de igualdad y no discriminación, el artículo 17.1 ET, que recoge el referido principio constitucional en el ámbito laboral, el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, que recoge entre las causas prohibidas de discriminación, la situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; y todo ello en relación a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, en el artículo 34.8 ET, que incluye la prestación del trabajo a distancia como medio para hacer efectivo el derecho a la conciliación familiar y laboral.

SEXTO.-Recibido el expediente digital de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, tras haber sido impugnado por Exolum Corporation, S.A., se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación del presente recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose el día 3 de febrero de 2026 para la deliberación y votación, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.Se trata de decidir si la empresa demandada incurre en un comportamiento discriminatorio, que vulnera el principio de igualdad de trato entre el personal al que se le aplica el convenio colectivo y el que se encuentra fuera del ámbito de aplicación del mismo, al permitir a estos últimos trabajar a distancia en domicilio distinto al habitual durante los periodos de verano (del 1 de julio al 31 de agosto) y en navidad (del 24 de diciembre al 5 de enero), sin conceder esa misma posibilidad a los trabajadores sometidos al convenio.

El sindicato demandante mantiene que el no reconocimiento de tal derecho al personal sometido al convenio colectivo supone una discriminación y un trato desfavorable, al basarse en una concreta circunstancia social que afecta a las personas vinculadas al convenio restringiendo sus derechos a la conciliación familiar en relación con el personal no sometido a convenio.

2.La sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional 78/2024, de 28 de junio, autos 137/2024, desestima la demanda de conflicto colectivo.

Explica que el convenio de empresa aplicable no contiene regulación específica del trabajo a distancia. Mientras que contempla específicamente la posibilidad de ofrecer de manera discrecional la exclusión de la aplicación del convenio a los trabajadores que lo acepten voluntariamente, con un porcentaje que no puede superar el 33 por ciento del total de la plantilla.

Razona que el personal fuera de convenio dispone de una mayor flexibilidad horaria, por lo que existe un diferente régimen jurídico entre ambos colectivos amparado expresamente por el propio convenio colectivo, en función de las necesidades empresariales y el acuerdo previo suscrito entre trabajador y empleadora para quedar fuera del ámbito de la norma convencional.



A lo que añade, que la medida de flexibilización que ahora se reclama en demanda se aplica principalmente en las oficinas centrales, y que ya se reconoció por la empresa (sin que conste distinción entre colectivos) para el verano y las Navidades del año 2023.

De lo que finalmente concluye que no se trata por tanto de una nueva medida impuesta unilateralmente por la empresa en febrero de 2024, y no aprecia práctica alguna discriminatoria entre colectivos con distinto régimen jurídico aplicable y con diferentes condiciones laborales.

3. Frente a dicha sentencia se interpone el recurso de casación de UGT-FICA, que en un solo motivo denuncia infracción del art. 14 CE; 17.1 ET; art. 2.1 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación; en relación con el art. 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia; y art. 34. 8 ET.

El recurso comienza por admitir y no cuestionar el contenido del art. 3 del convenio colectivo de empresa, en el que se admite la posibilidad de que los trabajadores puedan optar voluntariamente por quedar excluidos de la aplicación del convenio hasta un porcentaje del 33 por ciento del total de la plantilla, así como la circunstancia de que el convenio no regula el trabajo a distancia y no existe un régimen pactado al efecto.

Invoca lo dispuesto en el art. 17.1 ET en cuanto incluye entre las causas de no discriminación "la adhesión o no a los sindicatos y a sus acuerdos", de lo que deduce que la unilateral actuación empresarial consistente en ofrecer a los trabajadores fuera de convenio la posibilidad de trabajar a distancia en domicilio distinto al habitual en los periodos de verano y de Navidad, supone un trato discriminatorio para el personal sometido al convenio con el que se pretende fomentar o promover la inaplicación del convenio colectivo, menoscabando de esta forma el principio de no discriminación por razones sindicales.

Niega que existan razones que pudieren justificar esta diferencia de trato, siendo irrelevante la modalidad de trabajo a tal efecto, debiendo aplicar el mismo tratamiento a todo el personal que realiza trabajo a distancia para reconocer a todos ellos los mismos derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

4. La empresa formula escrito de impugnación en el que interesa la desestimación del recurso, toda vez que en virtud de lo pactado en el propio convenio existen dos colectivos de trabajadores claramente diferenciados cuyas condiciones de trabajo son diversas y cada uno de ellos dispone de un régimen jurídico distinto, de una parte, el personal sometido a su ámbito de aplicación, de otra, el que está excluido y al margen del convenio que realiza un trabajo en régimen de dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible, la que justifica el distinto tratamiento aplicado en esta materia a cada uno de ambos colectivos.

Califica como artificioso el argumento del sindicato recurrente que pretende vincular la discriminación a la adhesión al convenio colectivo, sin que haya elemento de juicio alguno que permita considerar que la empresa busca castigar de alguna forma o desincentivar la adhesión al convenio colectivo.

A lo que añade que la empresa permite y reconoce el derecho al trabajo a distancia a todos los trabajadores cuyos puestos de trabajo admiten la prestación no presencial, garantizando la conciliación de la vida familiar y laboral de todos ellos, siendo que la mayoría del personal sometido a convenio desempeña puestos de trabajo que son necesariamente presenciales y por ese motivo se articula el régimen de teletrabajo mediante acuerdos individuales con los trabajadores de las oficinas centrales.

El Ministerio Fiscal informa que el recurso ha de ser desestimado porque la desigualdad de trato en esta materia se encuentra perfectamente justificada, en la medida en que el propio convenio colectivo ya contempla la existencia de dos diferentes colectivos de trabajadores con condiciones laborales y un régimen jurídico diferenciado, lo que impide considerar la existencia de situaciones iguales comparables. A lo que añade que la adhesión al convenio colectivo es un elemento neutro que carece de cualquier relevancia en la actividad sindical.

SEGUNDO. 1. Para abordar la resolución del recurso deberemos exponer los hechos y elementos de juicio que resultan incontrovertidos.

El primero, el más esencial de todos ellos, es sin duda la circunstancia de que el convenio colectivo firmado por el propio sindicato recurrente, contempla de forma expresa la existencia de dos grupos de personal claramente diferenciados. De una parte el sometido al ámbito de aplicación del convenio, y de otra, los trabajadores fuera de convenio, cada uno de ellos con unas condiciones laborales y un régimen jurídico totalmente distintos.

Acepta el sindicato la perfecta validez de la disposición convencional que admite esa diferenciación, sin que esta cuestión sea objeto del presente procedimiento judicial, por lo que su resolución exige partir en consecuencia de la perfecta e indiscutida acomodación a derecho de lo pactado entre las partes en el convenio colectivo de aplicación.



Bajo el título "Ámbito personal y funcional", su art. 3 establece "La aplicación de las condiciones laborales que se pactan afectará a todo el personal de Exolum, excepto a: 1. Quienes ejerzan funciones de Alta Dirección de la Compañía y, en general, a los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria, en tanto desempeñen dichas funciones. 2. Quienes, por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas o por ocupar los puestos de especial confianza o responsabilidad que la empresa determine como excluidos de convenio, rijan su relación laboral con la Compañía por contrato individual..."

Adicionalmente, la empresa podrá ofrecer discrecionalmente la exclusión de convenio a otras personas de la plantilla que igualmente, caso de aceptar voluntariamente la propuesta de la empresa, tendrán en todo momento el derecho a reintegrarse al régimen establecido en el convenio colectivo en la situación laboral que ostentarían de haber permanecido ininterrumpidamente acogidos al mismo, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. El conjunto de todo este personal excluido de convenio, que mantendrá el acceso al disfrute de ayudas y beneficios sociales equivalentes a las recogidas en el convenio, no podrá superar el 33 % del total de la plantilla de la Compañía..."

El segundo elemento de juicio a tener en cuenta viene dado por el incontrovertido contenido de los hechos probados, en los que aparece que en fecha 6 de septiembre de 2021 la empresa elaboró un documento denominado "Política de trabajo a distancia (sede social)", estableciendo las condiciones de prestación de servicios en esta modalidad de trabajo para aquellas personas cuyo puesto de trabajo pudiera desarrollarse de forma remota sin menoscabo de rendimiento y productividad y en función de las necesidades del departamento. Materia sobre la que el convenio colectivo no contiene ninguna previsión.

Mediante pacto colectivo de 6 de septiembre de 2021 se acordó la cuantía de la compensación económica que percibirían las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia, con independencia de que les fuera de aplicación el convenio colectivo o estuvieran excluidas del mismo.

En comunicación de fecha 20 de julio de 2022 y con la finalidad de "seguir promoviendo la conciliación de la vida personal y familiar" la empresa traslado a los trabajadores las condiciones aplicables al trabajo a distancia, entre ellas, "[...] Vacaciones estivales y de Navidad: Para que puedas estar más cerca de tu familia durante su periodo vacacional, y al igual que ya se hizo durante la pandemia, vamos a ofrecerte que puedas trabajar en remoto en un domicilio distinto al habitual [...]"

En fecha 7 de diciembre de 2023 la empresa ofreció a sus trabajadores/as la posibilidad de trabajar en remoto desde un domicilio distinto al habitual y el 31 de mayo de 2023 ofreció esa misma posibilidad para el periodo estival.

El 1 de febrero de 2024 publicó sus "Modelos de trabajo".

En dicho documento distingue entre trabajo presencial (que incluye medidas de flexibilidad como el trabajo a distancia en domicilio habitual) y trabajo híbrido (combinación de trabajo presencial y trabajo a distancia). Este último destinado a trabajadores de la empresa, en cualquier modalidad de contratación, "siempre que el puesto de trabajo cumpla con las condiciones especificadas "en dicho documento" y no deban mantenerse en la modalidad de trabajo presencial".

Y aquí es donde aparece la controversia objeto de este procedimiento, porque en dicho documento se permite que "Durante el periodo de verano (del 1º de julio al 31 de agosto) y Navidades (del 24 de diciembre al 5 de enero), los colaboradores y las colaboradoras fuera de convenio puedan solicitar la opción de trabajar a distancia 2 semanas (verano) y 1 semana (navidades) desde un domicilio distinto al domicilio habitual...", bajo las condiciones y recomendaciones que seguidamente enumera.

2. Así las cosas, debemos desestimar el recurso y confirmar en sus términos la sentencia de instancia.

Como en ella se razona, es evidente que ese último comunicado de la empresa supone aplicar un tratamiento desigual al personal sometido al convenio respecto al que se encuentra fuera de convenio, pero lo cierto es que concurren circunstancias objetivas que justifican esa distinción en base al diferente régimen jurídico aplicable a unos y otros, en tanto que el personal fuera de convenio se rige por lo establecido en sus contratos privados de trabajo, y se trata de un colectivo que desempeña funciones críticas y de mayor responsabilidad en el funcionamiento empresarial, que no solo presentan particularidades en el aspecto económico (salario contractual y dirección por objetivos), sino que su trabajo se realiza en régimen de dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible.

Recordemos los principios en materia de igualdad de trato de los que se hace eco la STS 1164/2025, de 2 de diciembre, rec. 105/2024 -entre otras muchas y por citar alguna de las más recientes-, al explicar que el trato desigual prohibido por el art. 14 de la CE se predica respecto de las normas legales y convenios colectivos, pues cuando se trata de decisiones empresariales, la diferencia de trato y sus limitaciones constitucionales



tienen una menor intensidad, y por supuesto, puede ser justificada si concurre una causa objetiva, razonable y no discriminatoria.

Tras lo que seguidamente razona, como hemos afirmado de forma constante y muy recientemente (STS 780/2025 de 16 de septiembre -rec. 263/2023), "El artículo 14 de la Constitución incluye dos mandatos diferentes, aunque relacionados. Uno de ellos es la interdicción de discriminación por causa odiosa o ilícita (sexo, género raza, religión, afiliación política o sindical, etc.), aplicable a todo tipo de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas. Y el otro, que no ha de confundirse con el anterior, es la obligación de trato igual, que solamente afecta a los poderes públicos, puesto que en el ámbito de las relaciones privadas opera el principio de libertad basado en la autonomía de la voluntad. Por tanto un sujeto meramente privado no está obligado a dispensar un trato igual a todos los demás sujetos, sino solamente a no hacerlo cuando la causa de tal diferencia sea de naturaleza discriminatoria, conforme al primero de los mandatos.

La obligación de trato igual del segundo de los mandatos sí afecta a quienes operan como sujetos públicos, afectados por la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos a la que se refiere el artículo 9.3 del texto constitucional . Muy particularmente se incluyen a todos aquellos titulares que ejercen poderes normativos, puesto que en ese caso opera el principio de igualdad ante la ley, debiendo entenderse "ley" en este contexto como cualquier norma jurídica, de cualquier rango, independientemente del sujeto que ejerza el poder normativo.

Un supuesto concreto de ejercicio del poder normativo sujeto a la obligación de trato igual e interdicción de la arbitrariedad es la producción de los convenios colectivos laborales, cuya naturaleza normativa implica que constitucional y legalmente se ha atribuido a los agentes sociales la potestad de dictar determinadas normas como parte del reconocimiento de la autonomía colectiva de sindicatos y asociaciones patronales. Por tanto 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, en su vertiente de obligación de trato igual e igualdad ante la ley.

Lo anteriormente dicho no implica que toda diferencia de trato sea inmediatamente contraria al artículo 14 de la Constitución. La estructura peculiar de las normas jurídicas implica que continuamente están generando diferencias de trato en función de la concurrencia o no de supuestos de hechos diversos y esta es una función esencial de quien ejerce un poder normativo. Lo que está prohibido es que dichas diferencias de trato sean arbitrarias, esto es, que no tengan un motivo legítimo, suficiente y proporcionado. Para valorar la licitud constitucional de las diferencias de trato insertas en las normas jurídicas (incluidos los convenios colectivos) es preciso aplicar un juicio de proporcionalidad que se divide en varias fases: comprobar que existe una causa que motiva la diferencia de trato; comprobar que se trata de una causa legítima, no odiosa ni discriminatoria; comprobar que la diferencia introducida es funcionalmente adecuada a la causa que la motiva, que puede ser racionalmente útil para alcanzar su finalidad; y comprobar que la entidad de la diferencia de trato prevista y sus consecuencias es proporcionada a la causa que la motiva, haciendo una ponderación de los derechos e intereses en juego en cada caso".

3. Pues bien, no estando regulado en este caso el trabajo a distancia en una norma de carácter colectivo que pudiese imponer a la empresa unas determinadas obligaciones contrarias a la concreta decisión que es objeto del litigio, no hay un parámetro homogéneo de comparación entre el personal fuera de convenio y el sometido a su ámbito de aplicación que pudiese exigir la absoluta igualdad de trato entre ambos colectivos en esta materia.

A mayor abundamiento, existe en todo caso una justificación objetiva y razonable que permite aplicar un tratamiento diferenciado al personal que se encuentra asimismo sometido a diferentes condiciones de trabajo y a un régimen jurídico distinto, en razón al trabajo que desempeña el personal fuera de convenio que realiza tareas críticas y de mayor responsabilidad en el funcionamiento empresarial, en régimen de dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible.

Esos elementos diferenciales evidencian que la situación de unos y otros trabajados no pueden considerarse iguales, a la vez que justifican de manera razonable y proporcionada que la empresa haya podido otorgar un distinto tratamiento al personal fuera de convenio, para compensar de alguna forma el superior sacrificio que supone su régimen de trabajo en condiciones de mayor disponibilidad y flexibilidad horaria.

4. El recurso no parece cuestionar de hecho lo anterior, sino que viene a centrar sus alegatos en la idea de que la actuación empresarial supone una discriminación de los trabajadores en función a la adhesión o no a los sindicatos y sus acuerdos, en los términos que contempla el art. 17.1 ET, al calificar como nulas las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables, entre otras causas y condiciones, en razón de la adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.



Afirma el recurso que el empresario persigue fomentar o promover la inaplicación del convenio colectivo, menoscabando el principio de no discriminación por razones sindicales vinculado al derecho a la libertad sindical que consagra el art. 28.1 CE, aplicando un trato peyorativo a los trabajadores que no han optado por acogerse a la posibilidad de quedar fuera del régimen pactado en el convenio.

Argumentación que carece en realidad de un apoyo lógico que pudiese dotarla de relevancia suficiente como para convertir esa situación en una especie de indicio de vulneración de derechos fundamentales.

De los hechos probados que hemos reflejado se desprende que la empresa ha evidenciado una franca y sincera disposición a facilitar el trabajo a distancia de todos los trabajadores cuyos puestos de trabajo lo permiten, con independencia de que pertenezcan al colectivo sometido a la aplicación del convenio.

Así es de ver en las distintas comunicaciones y actuaciones en esta materia que ha emprendido en los años 2021, 2022 y 2023, al no existir ningún acuerdo o una previsión específica en el convenio.

En ese contexto carece de toda virtualidad, a los trascendentes efectos pretendidos por el sindicato recurrente, una actuación tan nimia en un aspecto manifiestamente secundario de la relación laboral, como para atribuirle poco menos que una voluntad empresarial de alterar la eficacia y efectos del convenio colectivo para fomentar la opción por acogerse a la posibilidad de quedar fuera del mismo que el convenio regula y reconoce.

Si el propio convenio colectivo es el que permite de manera expresa esa facultad, a la vez que impone un límite máximo del 33% de la plantilla que puede acogerse a la misma, carece de toda consistencia atribuir a esa actuación empresarial un efecto jurídico tan rotundo y relevante como calificarla de discriminatoria por razón de la adhesión o no de los trabajadores al convenio.

Podría valorarse de otra forma en el caso de que la decisión empresarial afectase a aspectos muchos más esenciales de la relación laboral, en un acreditado contexto indiciario de la eventual existencia de una política empresarial en tal sentido.

Pero no se le puede atribuir tal consideración al mero reconocimiento del derecho a trabajar a distancia desde un domicilio distinto al habitual en la época de navidad y verano a los trabajadores fuera de convenio, cuando ha quedado probado que la empresa ya permite el teletrabajo a todos los trabajadores en condiciones suficientes para salvaguardar la conciliación de la vida personal y familiar, y aquí solo se trata de aliviar mínimamente las condiciones laborales de mayor responsabilidad, plena dedicación y mayor dedicación de aquel colectivo.

La facultad de acogerse a la opción por quedar fuera de convenio ha sido aceptada por el propio sindicato con su inclusión en el acuerdo firmado a tal efecto; es ajena a la afiliación sindical de los trabajadores; no está vinculada a la mayor o menor adhesión a la actuación de los sindicatos, sino tan solo al interés particular de cada trabajador por elegir libremente una u otra posibilidad.

No aparece el menor indicio que pudiese apuntar la existencia de una posible voluntad empresarial de fomentar la exclusión del régimen del convenio colectivo que pudiese identificarse como una sospecha de actuación antisindical, cuando el propio convenio ya limita taxativamente y de forma infranqueable el número máximo de trabajadores que pueden acogerse a esa opción, y, como ya hemos dicho, se trata de un tema menor que no afecta a otros aspectos más sustanciales de la relación laboral.

TERCERO. Conforme hemos razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso, confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de instancia. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 78/2024, de 28 de junio, en demanda sobre conflicto colectivo núm. 137/2024, seguida a su instancia, a la que se adhirieron CCOO y CGT, contra Exolum Corporation, S.A., para confirmarla en sus términos y declarar su firmeza. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.