Roj: **STS 4079/2026** - **ECLI:ES:TS:2026:4079**

Id Cendoj: **28079140012026100733**
Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **05/10/2026**
Nº de Recurso: **236/2025**
Nº de Resolución: **773/2026**
Procedimiento: **Recurso de casación**
Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3462/2025,**
STS 4079/2026

FONDO DOCUMENTAL

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 773/2026

Fecha de sentencia: 05/10/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 236/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 30/09/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: AGS

Nota:

CASACION núm.: 236/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 773/2026

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Rafael Antonio López Parada

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 5 de octubre de 2026.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), representada y asistida por el letrado D. Enrique Lorenzo Pardo, y la Compañía Española de Petróleos, S.A.U. (CEPSA), asistida y representada por el Letrado D. Bruno Álvarez Padín, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 8 de julio de 2025, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 162/2025, promovido a instancia de la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), contra Compañía Española de Petróleos, S.A.U. (CEPSA), siendo citadas en calidad de interesadas CCOO Industrias, Unión Sindical Obrera (USO), Sindicato de Trabajadores de Repsol (STR) y Confederación General del Trabajo (CGT).

Han comparecido en concepto de partes recurridas la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) representada y asistida por el letrado D. Enrique Lorenzo Pardo, Compañía Española de Petróleos, S.A.U. (CEPSA), representada y asistida por el Letrado D. Bruno Álvarez Padín, y CCOO Industrias, representada y asistida por el letrado D. Eduardo Cohnen Torres, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) se interpuso demanda de conflicto colectivo, 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 que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«declare la inaplicación del descuento por absentismo que se recoge en los puntos 4 y 5 del Cap. VII - Régimen Económico- del II Convenio colectivo de Cepsa Refino y cuyo texto consta subrayado en el HECHO CUARTO del presente escrito, de demanda, tanto el descuento aplicable a la Participación en Resultados como al Plus de Desempeño profesional en todos los supuestos en los que dicho absentismo se produzca por causa de incapacidad temporal por cualquier contingencia y duración por su oposición a la normativa citada de la Ley 15/2022 de 12 de julio Integral para la igualdad y no discriminación y, en aplicación de dicha normativa declare el derecho de los trabajadores que se han encontrado en situación de incapacidad temporal en los años 2022, 2023 y 2024 y 2025 en adelante a percibir los citados conceptos salariales íntegros sin aplicación de descuento alguno por absentismo, condenando a la empresa a abonar las diferencias retributivas en dichos años generadas por el reconocimiento del derecho.»

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 8 de julio de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Previa desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y variación sustancial de la demanda planteadas por la empresa CEPSA y previa estimación parcial de la excepción de prescripción, estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo presentada por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), a la que se adhirieron los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión Sindical Obrera (USO), Sindicato de Trabajadores de Repsol (STR) y Confederación General del Trabajo (CGT), contra la empresa Compañía Española de Petróleos SAU (CEPSA) y

- Declaramos la inaplicación del descuento por absentismo para la determinación del plus de participación en resultados y del plus de desempeño profesional cuando la ausencia sea debida a una situación de incapacidad temporal - baja por enfermedad- por cualquier contingencia y duración, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración.

- Declaramos el derecho de los trabajadores que se han encontrado en situación de incapacidad temporal desde el 10 de diciembre de 2023 en adelante a percibir los pluses de participación en resultados y de desempeño profesional sin aplicación de descuento alguno por absentismo derivado de incapacidad temporal, condenando a la empresa a abonar las diferencias retributivas generadas por el reconocimiento del derecho desde el 10 de diciembre de 2023.

Líbrese testimonio de la sentencia al Ministerio Fiscal para, si lo estima pertinente, proceda a impugnar el convenio.

Sin imposición de costas.»

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

«1.- El sindicato UGT-FICA tiene legitimación activa para plantear el presente conflicto colectivo por su condición de sindicato firmante del convenio y con implantación suficiente en el ámbito del conflicto.

2.- El conflicto colectivo afecta al personal de la empresa CEPSA en lo concerniente al cálculo de los complementos de "participación en resultados" y "plus de desempeño profesional" cuando en el periodo de devengo de los mismos el trabajador/a ha estado en situación de incapacidad temporal.

3.- Las relaciones laborales del personal afectado por el conflicto colectivo se rigen por el II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife, registrado y publicado en el BOE nº 264, de 6 de octubre de 2020 (código de convenio nº 90100301012016); así como el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife de 6 de mayo de 2021, registrado y publicado en el BOE nº 174, de 7 de julio de 2021.

4.- Con fecha 30 de noviembre de 2023 se solicita reunión de la comisión paritaria para abordar, entre otros asuntos, la *"reclamación de cantidades por tema de absentismo (PDP y PR). Documento adjunto"*.

5.- El documento adjunto al correo electrónico de 30 de noviembre de 2023 tiene el siguiente contenido literal:

"A LA COMISIÓN PARITARIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE CEPSA REFINO

LA SECCIÓN SINDICAL DE LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT FICA) con CIF 687582524 y domicilio sito en Avda. América 25, 5, CP- 28002, Madrid ante el presente organismo comparece y como mejor proceda en derecho

DICE

Por medio del presente escrito viene a presentar RECLAMACIÓN PREVIA A CONFLICTO COLECTIVO ANTE LA COMISIÓN PARITARIA de acuerdo con las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA - Mediante la presente reclamación se discute la legalidad de un extracto del II Convenio colectivo de Cepsa Refino publicado en el BOE de 6 de octubre de 2020, y su adaptación según acta de la comisión negociadora del convenio de fecha 6 de mayo de 2021, donde se regula la retribución del personal.

La cláusula controvertida es la reducción por absentismo de los conceptos retributivos variables siguientes: "participación en resultados" y "plus de desempeño profesional" que perciben los trabajadores.

Ambas retribuciones variables son de devengo anual y se abonan a año vencido en un solo pago la participación de resultados y de forma mixta, anticipo mensual y liquidación anual, el plus de desempeño profesional.

La participación en resultados se percibe en función del grado de cumplimiento de factores ponderados: los Objetivos del Grupo, los Objetivos de la Dirección de Refino y los Objetivos de División establecidos anualmente por parte de la Compañía. El porcentaje del grado de cumplimiento de tales factores se aplica a un 7% de la retribución básica mediante una fórmula que se indica en el convenio. El plus de desempeño consiste en un porcentaje del salario que se incrementa de acuerdo con el tiempo de permanencia en la empresa.

En ambos casos, de la cantidad resultante con arreglo a las fórmulas recogidas en el convenio se le deberá descontar la ausencia del trabajador por diversas causas, esto es, el denominado descuento por absentismo.

SEGUNDA - La reducción por absentismo se aplica por la mera ausencia al trabajo, resultando indiferente el cumplimiento de los objetivos (en el caso de la participación por resultados) o del cumplimiento del resto de las condiciones de devengo (en el caso del plus de desempeño).

Las ausencias computables a efectos de reducción por absentismo son:

1.-Participación en resultados:

Dice la cláusula penalizadora por absentismo:

Una vez determinado el coeficiente de valoración conforme el criterio expuesto, para hallar el porcentaje final a aplicar sobre el 7% de la RBC, deberá descontarse el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto 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, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto.

En consecuencia, el porcentaje final a aplicar a la RBC será el resultado de la siguiente formula:

%Final= % RBC Año Correspondiente x Coeficiente de Valoración x (1- %Absentismo).

2.-Plus de desempeño profesional:

a) Liquidación definitiva:

El porcentaje a aplicar sobre la RBC anual de cada persona empleada será el promedio de los porcentajes correspondientes a este concepto, en base al número de meses de prestación de servicios en la Empresa y de acuerdo con el criterio establecido en el punto anterior, en cada uno de los meses del año natural anterior

(1 de enero a 31 de diciembre), tal y como se detalla en la siguiente fórmula:

RBC anual - Suma de los porcentajes mensuales correspondientes enero a diciembre año anterior /12

Al importe base resultante de la fórmula anterior (Importe Base del PDP), se aplicarán a su vez, el mismo Coeficiente de Valoración y, en su caso, el mismo porcentaje de descuento por absentismo que los aplicados para el cálculo del PR, de tal manera que la cantidad a percibir por cada persona empleada será el resultado de la siguiente formula:

Cantidad a percibir = (Importe Base del PDP - Coeficiente de Valoración - (1- Abs)) - Cantidad anticipada por Liquidación Provisional

b) Liquidación provisional:

Sin perjuicio de la aplicación de los criterios establecidos en este punto 3 para la liquidación definitiva del concepto, se abonará mensualmente como anticipo a cuenta del PDP correspondiente al año en curso, el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

70% de la RBC percibida en el mes - coeficiente mensual del PDP que corresponda a la persona empleada.

En estos dos casos se computan todos los conceptos salvo: licencias retribuidas, riesgo de embarazo, riesgo de lactancia, maternidad o paternidad y permiso de lactancia. Esto supone computar como ausencia motivadora de reducción de las retribuciones variables la incapacidad temporal (por cualquier contingencia).

TERCERA. - La reducción por absentismo por las causas indicadas incurre en discriminación por enfermedad.

Las cláusulas de reducción de las retribuciones variables por absentismo tienen en común **integrar como causa de reducción la mera ausencia por incapacidad temporal.**

Se incurre en una infracción por discriminación por enfermedad.

Discriminación por enfermedad:

El cómputo de la IT como causa de reducción de las retribuciones anuales entra en conflicto con las siguientes disposiciones de la Ley 15/2022:

El art. 2.1 Ley 15/2022 señala la enfermedad como una de las posibles causas de discriminación:

Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud , estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La prohibición de discriminación se enfatiza en el art. 4.1 de la Ley 15/2022:

El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2. En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

Se especifica como discriminación directa la definida en el art. 6.1 a) Ley 15/2022:

la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Siguiendo la interpretación dada de la citada norma por la SAN n.° 80/2023 de 19 de junio, se concluye que la citada cláusula incurre en discriminación dado que, ante un cumplimiento idéntico de las demás variables del salario sólo es la ausencia por incapacidad temporal el elemento diferencial del que dependería la reducción salarial. Dado que la incapacidad temporal constituye un tiempo de curación y recuperación de una lesión / enfermedad, el trato desfavorable por dicha causa se basaría únicamente en la patología del trabajador, lo cual está prohibido por los artículos citados. A mayor abundamiento, las retribuciones variables analizadas no son ninguna de ellas conceptos salariales cuya finalidad sea la propia eliminación del absentismo laboral, sino que su fin es, en el caso del plus de participación en los resultados, involucrar a los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, así como facilitar el disfrute de un aumento salarial en un contexto económico y productivo favorable, así como en el plus de desempeño se trataría de un complemento relacionado con la permanencia en la empresa.

Por lo expuesto

SOLICITA A LA COMISIÓN PARITARIA que tenga por presentado este escrito, lo admita y en su virtud, previa consideración de que las citadas cláusulas de descuento por absentismo de las retribuciones variables referidas infringen la normativa citada y se reputen ilícitas, se proceda a la convocatoria de Comisión Negociadora al efecto de su anulación".

6.- Con fecha 12 de diciembre de 2023, la empresa remite correo de contestación a la solicitud de reunión de la comisión paritaria en el que se dice:

"Con relación a los 5 puntos que nos remite y sobre los que solicitan que se pase el trámite previo a la interposición de conflicto, señalar que la Representación de la Empresa a través de este correo da por pasado este trámite, aunque no compartamos que algunos de ellos sean encuadrables dentro de lo previsto para el mismo en el Convenio Colectivo".

7.- El 10 de diciembre de 2024 se presenta escrito ante el SIMA, celebrándose el acto de mediación el día 23 de diciembre de 2024, con el resultado de intentado con falta de acuerdo. »

QUINTO.- 1.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) en el que se alegan los siguientes motivos:

ÚNICO.- Al amparo del artículo 207 e), de la LRJS por infracción de los artículos 59. 1 y 2 del ET y 1969 y 1973 del CC en relación con los artículos 2.2 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, 11 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos publicado en el BOE nº. 334, de 23 de diciembre de 2020; la Cláusula XI punto 7 del II Convenio colectivo de Petróleos SA para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife publicado en el BOE n.º 264 de 6 de octubre de 2020 y doctrina constitucional relativa al valor como trámite preprocesal del sometimiento del conflicto ante la comisión paritaria recogida en SSTC n.º 162/1989, de 16 octubre y n.º 217/1991, de 14 de noviembre.

El recurso fue impugnado por Compañía Española de Petróleos, S.A.U. (CEPSA).

2.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Compañía Española de Petróleos, S.A.U. (CEPSA) en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo del apartado b) del art. 207 de la LRJS, por existir inadecuación de procedimiento pues la cuestión objeto del debate no debe ser discutida bajo la modalidad procedimental de conflicto colectivo, siendo el procedimiento adecuado el de impugnación de convenios colectivos, regulado en los artículos 163 y siguientes de la LRJS, de considerarse que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros. Todo ello en aplicación de la doctrina contenida en la STS de 3 de julio de 2024 (Recurso de Casación núm. 92/2022).

SEGUNDO.- Al amparo del apartado e) del art. 207 LRJS, por haber incurrido en infracción del artículo 3.1, letras a) y b), el artículo 5, letra e), el artículo 20, apartado 2, y el artículo 82, apartados 1, 2 y 3, párrafo primero, del ET, en relación con el artículo 1281 del Código Civil, el artículo 2, apartados 1 2 y 3, y el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el artículo 173.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se regula la Ley General de Seguridad Social y el artículo único del Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, por el que se modifica el artículo segundo del Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social, respecto a la prestación de incapacidad laboral transitoria; todo ello en relación con los

apartados 4 y 5 del Cap. VII - Régimen Económico- del II Convenio colectivo de CEPSA Refino y cuyo texto consta subrayado en el HECHO CUARTO del escrito de demanda, publicado en el BOE nº 264, de 6 de octubre de 2020, y con el artículo 217, apartados 1 y 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

El recurso fue impugnado por la Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) y por CCOO Industria.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar los recursos improcedentes.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 30 de septiembre de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El presente recurso de casación tiene por objeto resolver tres cuestiones:

a) Determinar si el procedimiento de conflicto colectivo es adecuado para reclamar un derecho retributivo de los trabajadores de la empresa aunque en él se plantee como cuestión previa la eventual ilicitud de un precepto del convenio colectivo.

b) Decidir si la empresa puede incluir los periodos de incapacidad temporal para calcular el índice de absentismo de la persona trabajadora a efectos de aplicar una reducción proporcional de los conceptos retributivos de periodicidad anual denominados "participación en Resultados" (PR) y "plus de desempeño profesional" (PDP), prevista en el convenio cuando el absentismo de la persona trabajadora en el año supere el 4%.

c) Establecer cómo ha de computarse el plazo de prescripción de las cantidades reclamadas en la demanda de conflicto colectivo cuando es preceptiva la previa conciliación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y se ha presentado previa solicitud de intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

2. La Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional frente a Compañía Española de Petróleos S.A.U. en cuyo suplico pedía que se declarase la inaplicación del descuento por absentismo que se recoge en los puntos 4 y 5 del Cap. VII (Régimen Económico) del II Convenio colectivo de Cepsa Refino, tanto el descuento aplicable a la participación en resultados como al plus de desempeño profesional, en todos los supuestos en los que dicho absentismo se produzca por causa de incapacidad temporal por cualquier contingencia y duración, así como el reconocimiento del derecho de los trabajadores que se han encontrado en situación de incapacidad temporal en los años 2022, 2023 y 2024 y 2025 en adelante a percibir los citados conceptos salariales íntegros sin aplicación de descuento alguno por absentismo, condenando a la empresa a abonar las diferencias retributivas en dichos años generadas por el reconocimiento del derecho. En el acto del juicio se adhirieron a la demanda a la demanda los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión Sindical Obrera (USO), Sindicato de Trabajadores de Repsol (STR) y Confederación General del Trabajo (CGT).

3. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó parcialmente la excepción de prescripción y estimó parcialmente la demanda en los términos estrictos del suplico de la misma. En el fallo declaró la inaplicación del descuento por absentismo para la determinación del plus de participación en resultados y del plus de desempeño profesional cuando la ausencia sea debida a una situación de incapacidad temporal (baja por enfermedad) por cualquier contingencia y duración e igualmente reconoció el derecho de los trabajadores que se han encontrado en situación de incapacidad temporal desde el 10 de diciembre de 2023 en adelante a percibir los pluses de participación en resultados y de desempeño profesional sin aplicación de descuento alguno por absentismo derivado de incapacidad temporal, condenando a la empresa a abonar las diferencias retributivas generadas por el reconocimiento del derecho desde el 10 de diciembre de 2023.

4. Contra dicha sentencia han interpuesto recursos de casación tanto el sindicato demandante (UGT) como la empresa CEPSA.

El recurso de CEPSA se articula en dos motivos. El primero al amparo de la letra b del art 207 LRJS y denuncia una infracción procesal consistente en la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo por cuanto sostiene que la modalidad procesal adecuada sería la de impugnación de convenios colectivos de los arts 163 y ss LRJS. El segundo se formula al amparo de la letra e del art 207 LRJS y denuncia la infracción de los artículos 3.1 a) y b), 5 e), 20.2 y 82.1, 82.2 y 82.3 ET, 1281 del Código Civil, 2.1, 2.2, 2.3, 4.1 y 4.2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, 173.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículo único

del Real Decreto 53/1980, de 11 de enero y los correspondientes del Convenio Colectivo de CEPSA Refino. Con carácter subsidiario para el caso de desestimación del primer motivo sostiene, en cuanto al fondo, que el convenio colectivo de CEPSA ha sido incorrectamente aplicado y por tanto las minoraciones en los conceptos discutidos por razón de incapacidad temporal son correctos.

El recurso de UGT contiene un único motivo de casación amparado en la letra e del artículo 207 LRJS y denuncia la infracción de los artículos 59.1 y 59.2 ET, 1969 y 1973 del Código Civil, 2.2 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 91.3 ET, 11 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (VI ASAC), Cláusula XI, punto 7, del II Convenio Colectivo de CEPSA Refino, y la doctrina constitucional contenida en las sentencias del Tribunal Constitucional 162/1989 y 217/1991. La cuestión se refiere al cómputo del plazo de prescripción de las diferencias reclamadas, por cuanto dice que no deben considerarse prescritas las cantidades anteriores al 30 de noviembre de 2023.

5. Los sindicatos UGT y CCOO presentan sendos escritos de impugnación del recurso de CEPSA, solicitando ambos su desestimación. Por su parte CEPSA presenta escrito de impugnación del recurso de UGT pidiendo igualmente su desestimación.

6. El Ministerio Fiscal informa en contra de la estimación de ambos recursos.

SEGUNDO.- 1. Por razones de orden lógico debemos comenzar analizando el recurso de la empresa, puesto que su estimación dejaría sin objeto el recurso interpuesto por el sindicato UGT.

2. El primer motivo del recurso de la empresa CEPSA se ampara en la letra b del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y denuncia una infracción procesal consistente en la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo por cuanto sostiene que la modalidad procesal adecuada sería la de impugnación de convenios colectivos de los arts 163 y ss LRJS. Como hemos visto anteriormente el suplico de la demanda presentada consiste en el reconocimiento del derecho a que no se computen los periodos de incapacidad temporal dentro del concepto de absentismo a efectos de dos complementos de devengo anual previstos en el convenio colectivo (el plus de participación en resultados y el plus de desempeño profesional) y la reclamación en favor de los trabajadores que se han encontrado en situación de incapacidad temporal en los años 2022, 2023 y 2024 y 2025 de las diferencias retributivas que en dichos años puedan resultar del reconocimiento de ese derecho. Para ello se cuestiona la licitud de las previsiones del propio convenio colectivo según las cuales:

Para el cálculo del importe del plus de participación en resultados debe descontarse el porcentaje de absentismo en el año anterior de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto 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.

Para el cálculo del importe del plus de desempeño profesional debe aplicarse el mismo porcentaje de descuento por absentismo que los aplicados para el cálculo del plus de participación en resultados.

Se caracteriza por tanto el supuesto por cuanto:

a) La pretensión de la demanda consiste en el reconocimiento de un derecho a un colectivo genérico de trabajadores (los trabajadores de la empresa sujetos al convenio colectivo y que pueden devengar los indicados pluses salariales).

b) Para decidir si tienen el derecho reclamado puede ser preciso como cuestión previa decidir si determinadas previsiones del convenio colectivo sobre la forma de cálculo de esos pluses son lícitas y válidas o no.

3. Una cuestión análoga se resolvió por esta Sala Cuarta en sus sentencias de pleno 516/2026, de 28 de mayo, rec 155/2025 y 522/2026, de 29 de mayo, rec 28/2025, esta última en relación con las mismas partes. En ellas comenzamos por recordar que el 163.4 de la LRJS dispone:

"La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos".

Esto es, se puede cuestionar la legalidad de un precepto convencional por el cauce del conflicto colectivo (o individual), siempre que se trate de un proceso en el que se pidan determinados derechos o se cuestione la legalidad de actos de aplicación. Lo que hace el legislador no es más que recepcionar la doctrina clásica de

este mismo Tribunal, que permite a los sujetos particulares cuestionar la legalidad de normas convencionales a través del correspondiente procedimiento individual (o plúrimo), con relación a los actos aplicativos con repercusión en la relación individual, sin afectar la vigencia del precepto en cuestión, de forma análoga a lo que en relación con la impugnación de los reglamentos administrativos se ha conocido como "impugnación indirecta" de los mismos. La diferencia aquí es que el art. 163.4 de la LRJS ha ampliado esta doctrina desde las acciones individuales a las colectivas con incidencia, por tanto, en el procedimiento de conflicto colectivo.

Este criterio se ha venido aplicando anteriormente por esta Sala. Así en las SSTS 159/2022 de 17 de febrero, rec. 123/2020 y 1142/2024, de 17 de septiembre, rec. 191/2022 (y todas las que en ellas se citan como precedentes), pusimos el énfasis en en el contenido de la pretensión ejercitada. La línea jurisprudencial continuada es la que se ha explicado y se contiene por ejemplo en la sentencia de la Sala Cuarta 1225/2024 de 30 de octubre, rec. 151/2022.

En este sentido hay que recordar que hay dos situaciones jurídicas diferentes:

- Los legitimados activamente para ejercitar la acción de impugnación de convenios colectivos pueden acudir a esa modalidad procesal para cuestionar la legalidad de un determinado precepto convencional, sin tener que esperar a la consumación de actos que se produzcan en su aplicación, en cuyo caso lo pedido en la demanda debe ser la anulación de la norma colectiva erga omnes;

- Los actos ya realizados que se produzcan en aplicación del convenio pueden ser impugnados 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. En tal caso la sentencia no anula el convenio colectivo de manera directa, sino que solamente inaplica el mismo en su parte considerada nula para resolver la pretensión. Para transformar esa declaración en un pronunciamiento de nulidad erga omnes es preciso actuar conforme a la previsión del artículo 163.4 in fine LRJS ("el juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos").

Por tanto solamente concurre la inadecuación de procedimiento cuando en la demanda de conflicto colectivo se solicita directamente la declaración de nulidad erga omnes por ilegalidad del precepto convencional.

Concluimos, por tanto, que la modalidad procesal de conflicto colectivo es adecuada cuando lo que se combate es una determinada actuación de la empresa en la aplicación del convenio y para ello se alega que los preceptos convencionales no son ajustados a Derecho, sin pretender directamente la declaración de ilegalidad de estos. El art. 163.4 de la LRJS lo admite expresamente.

En este caso, como hemos visto, en la demanda rectora no se solicita la nulidad de ningún precepto convencional, sino que se reclaman derechos retributivos, además con una pretensión de condena que pudiera ser individualizable a efectos de ejecución colectiva, por lo cual, aunque la fundamentación jurídica de la pretensión se base parcialmente en la ilicitud de determinadas previsiones del convenio colectivo, estamos dentro del supuesto del art. 163.4 de la LRJS y por ello debe entenderse que el procedimiento de conflicto colectivo era adecuado, como entendió en su momento la Sala de instancia, debiendo por tanto rechazarse este primer motivo del recurso.

TERCERO.- 1. El segundo motivo del recurso de la empresa se ampara en la letra e) del art. 207 de la LRJS, denunciando la infracción de los arts. 3.1, letras a) y b), 5, letra e), 20, apartado 2, y 82, apartados 1, 2 y 3, párrafo primero, del ET, en relación con el artículo 1281 del Código Civil, el artículo 2, apartados 1 2 y 3, y el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el artículo 173.1 de la Ley General de Seguridad Social y el artículo único del Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, por el que se modifica el artículo segundo del Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social, respecto a la prestación de incapacidad laboral transitoria; todo ello en relación con los apartados 4 y 5 del Cap. VII - Régimen Económico- del II Convenio colectivo de CEPSA Refino, publicado en el BOE nº 264, de 6 de octubre de 2020, y con el artículo 217, apartados 1 y 2, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Este litigio gira en torno al plus por participación en resultados y al plus de desempeño profesional, complementos de periodicidad anual (por años naturales) regulados en el II convenio colectivo de los centros de trabajo (BOE 6 de octubre de 2020), modificado por el acuerdo publicado en el BOE de 22 de julio de 2021. En dicha norma colectiva se establece una reducción proporcional de los dos complementos salariales si durante su periodo de devengo la persona trabajadora tiene periodos de absentismo que excedan del 4%. La cuestión controvertida consiste en determinar si supone una discriminación por enfermedad, de conformidad con lo establecido en los artículos 2.1, 4.1 y 6.1 a) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato

y no discriminación, que para el cálculo del índice de absentismo se tomen en consideración las situaciones de incapacidad temporal. La pretensión de la demanda, estimada en la sentencia recurrida, es que no deben tomarse en consideración los periodos de incapacidad temporal para el cálculo del índice de absentismo y esto es lo que cuestiona el recurso de la empresa.

2. El conflicto versa por tanto sobre dos conceptos salariales distintos, ambos de periodicidad anual (por años naturales). El primero es el llamado plus de participación en resultados (PPR), que es una retribución variable por el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados para cada año natural. El segundo es el plus de desempeño profesional (PDP) cuyo cálculo no depende de ningún nivel de cumplimiento de objetivos, ni individual ni colectivo, sino del tiempo de "permanencia" en la empresa.

3. En relación con el PPR, lo que prevé el convenio colectivo (con la modificación referida del año 2021) para los ejercicios 2021 en adelante es que el nivel de cumplimiento global del objetivo relevante para fijar la retribución variable se calcule en función del cumplimento de tres capas de objetivos de unidades organizativas diferenciadas: de dirección, de división y de departamento. Esto es, existen tres conjuntos diferentes de objetivos que se definen anualmente por la compañía para tres unidades organizativas en las que se integra cada trabajador. El nivel de cumplimiento de cada una de estas tres capas de objetivos se fija en función de un indicador de medida con un umbral mínimo, un objetivo del 100% y un extraordinario hasta el 150%. Así se fija el nivel de cumplimiento en cada una de estas unidades organizativas y después, para calcular el nivel de cumplimiento de objetivos aplicable a cada persona trabajadora, los tres se ponderan conforme a un peso asignado a cada uno de ellos (20%, 30% y 50%). Se trata en los tres casos de objetivos colectivos y no individuales, que se fijan para tres diferentes unidades organizativas en la que se integra cada trabajador.

Una vez determinado el nivel de cumplimiento aplicable a cada trabajador para calcular el importe inicial del incentivo resultante se aplica el porcentaje de cumplimiento a una cuantía determinada en función de un porcentaje pactado (un 7% para los años de vigencia del convenio) a la llamada "retribución básica conjunta" (RBC). El importe anual de la RBC aparece pactado en los anexos del convenio colectivo.

Resulta así la cuantía inicial base que corresponde a cada persona trabajadora en concepto de plus de participación en resultados. Para calcular el importe bruto final del PPR sobre ese resultado se aplica la minoración por absentismo, regulada de la siguiente manera:

"Deberá descontarse el porcentaje de absentismo de la persona empleada con una ausencia al trabajo superior al 4% por todos los motivos, excepto 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, en el año anterior, para establecer el importe bruto a percibir por este concepto".

Por tanto, a partir de un 4% de absentismo en el año que corresponda, se produce una reducción proporcional de la cuantía del PPR anual. La cuestión controvertida es si dentro del concepto de absentismo aplicable para hacer ese cálculo se pueden incluir los periodos de incapacidad temporal.

Pero para resolver la cuestión es importante tomar en consideración esta previsión del convenio colectivo, que aparece por separado y como previsión diferenciada respecto de la cláusula de descuento por absentismo:

"Este concepto se percibiría siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior"

Por tanto, aparte de la aplicación de la reducción por absentismo, el convenio (el acuerdo de 2021 modificativo del mismo) ya prevé que se abone el complemento debatido "proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior".

4. El plus de desempeño profesional (PDP), regulado en el convenio de 2020 y no modificado en el acuerdo de 2021, también tiene carácter anual, aunque se prevean pagos mensuales a cuenta de la liquidación definitiva anual. Se calcula como un porcentaje de la RBC. El porcentaje aplicable a cada persona trabajadora depende de su tiempo de permanencia en la empresa, desde un mínimo de 48 meses (que da lugar a la percepción en concepto de desempeño profesional de un 4%). Después se incrementan los porcentajes según el tiempo de permanencia hasta 192 meses, que dan derecho a un 9% de la RBC. A partir de ese tiempo de permanencia el porcentaje se incrementa en un 1% adicional por cada 48 meses de permanencia en la empresa.

El concepto de "permanencia" se define de la siguiente manera:

"El tiempo de permanencia en la Empresa para la aplicación de este concepto salarial se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, quedando excluidos los períodos de suspensión de la relación laboral a excepción de la I.T., nacimiento y cuidado del menor, riesgo para la lactancia y riesgo para el embarazo".

El cálculo del porcentaje por tiempo de permanencia, cuando no es el mismo en los distintos meses, se calcula mediante el promedio de los porcentajes de los meses de prestación de servicios en la empresa ese año.

El convenio dice expresamente que este complemento se paga en proporción al número de meses trabajados en el año natural:

"El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año, liquidándose anualmente en el mes de abril del año siguiente, proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior"

Sin embargo después en una previsión separada y diferente, dice que "al importe base resultante de la fórmula anterior (Importe Base del PDP), se aplicarán a su vez, el mismo Coeficiente de Valoración y, en su caso, el mismo porcentaje de descuento por absentismo que los aplicados para el cálculo del PR".

4. Para resolver la cuestión debemos partir de los principios aplicados en las sentencias de esta Sala Cuarta 159/2026 de 12 de febrero (rec. 264/2024) y las del pleno de la misma 516/2026, de 28 de mayo (rec 155/2025) y 522/2026, de 29 de mayo, (rec 28/2025).

En la primera de ella resolvimos una impugnación de convenio colectivo por parte de un sindicato no firmante del mismo (CIG) frente a los firmantes (la empresa Mercadona y los sindicatos UGT y CCOO). Mientras que el sindicato accionante defendía que la reducción del complemento de productividad anual por razón de la incapacidad temporal era contraria a la Ley 15/2022 y discriminatoria, la empresa y los sindicatos firmantes del convenio defendían que no lo era, al tratarse de la consecuencia lógica de la suspensión del contrato de trabajo producida por la incapacidad temporal, con la consiguiente suspensión de las obligaciones de trabajar y de pagar salario. En concreto dijimos:

"Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la enfermedad que no alcanzase a tener la consideración de discapacidad no era considerada, de acuerdo con la jurisprudencia de este Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como una causa de discriminación prohibida. La situación se modifica a partir de la entrada en vigor de dicha norma, bajo cuyo ámbito temporal se ha pactado el convenio colectivo aquí recurrido, puesto que en su artículo 2.1 prohíbe expresamente la discriminación por "enfermedad o condición de salud". En el artículo 2.3 expresamente se refiere a la enfermedad y dice:

"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"

Con carácter general no se puede considerar contrario al derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad el que determinados derechos laborales se devenguen proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, con exclusión de los periodos de suspensión del contrato, incluidos los causados por enfermedad o accidente. El régimen legal español determina que la enfermedad o accidente que incapacitan al trabajador temporalmente para prestar sus servicios en el puesto de trabajo constituyen causas de suspensión del contrato de trabajo (artículos 45.1.c y 48.2 del Estatuto de los Trabajadores) y esta norma no ha sido derogada ni se ve afectada por la Ley 15/2022. El artículo 4.2 de la Ley 15/2022 dice que "no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla" y el artículo 2.3 dice que "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".

Pues bien, si la enfermedad impide el desempeño laboral, estamos ante una "limitación objetiva para el ejercicio de determinadas actividades" que constituye una causa lícita de diferenciación, estando previsto en norma con rango de ley que produce la suspensión del contrato de trabajo. La protección que el Estado social de Derecho proporciona al enfermo que no puede trabajar y ganar un salario se lleva a cabo a través del sistema de Seguridad Social, conforme al desarrollo legislativo del artículo 41 de nuestra Constitución, y no imponiendo a la empresa la carga de mantener el salario de la persona trabajadora enferma. El nivel de protección pública del sistema se puede complementar con mejoras de la acción protectora, frecuentes en los convenios colectivos, que deben aplicarse en los términos pactados en los mismos. El salario del trabajador se ve por tanto afectado por la suspensión del contrato, puesto que dicha suspensión determina su pérdida.

Correctamente señalan los sindicatos UGT y CC.OO. en su escrito de impugnación del recurso que "la situación de incapacidad temporal implica la suspensión del contrato de trabajo -art. 45.1.c) ET-, y durante el período por el que se prolonga la misma se suspende la obligación empresarial de abonar salarios a las personas

trabajadoras, que no sólo quedan privadas del derecho a percibir retribuciones vinculadas a objetivos o resultados asignados, sino también las básicas propias de la categoría profesional que ostenta cada persona trabajadora y ello, además, cualquiera que sea la causa que motiva la incapacidad temporal, incluso cuando deriva de contingencias profesionales", añadiendo que "no sólo es que no hay garantía legal de igualdad retributiva durante el período de incapacidad temporal con los de prestación efectiva de servicios, sino que ni siquiera pesa sobre la empresa la obligación de abonar salarios, ni las retribuciones básicas, ni personales, ni complementos por objetivos". Argumentos que esta Sala desde luego comparte.

La suspensión del contrato de trabajo implica que deja de devengarse el salario y ello afecta a cualquier concepto salarial que se devengue por razón del tiempo trabajado, al excluirse los periodos de suspensión del contrato. Esto incluye los conceptos de devengo superior al mes, de manera que en caso de que el trabajador no haya tenido el contrato vigente durante todo el periodo en que se generan (usualmente el año) se produce una reducción proporcional del concepto, como ocurre por ejemplo con las pagas extraordinarias, salvo que haya previsión normativa o pacto en sentido contrario.

Por tanto no se puede considerar discriminatorio ni ilícito que un incentivo de devengo superior al mes, cuya percepción y cuantificación dependa de que se alcancen determinados objetivos o parámetros de rendimiento de naturaleza estrictamente individual, como es el caso, se devengue en proporción al tiempo trabajado durante el año, siempre con la inexcusable condición de que los parámetros de rendimiento fijados para llegar a devengar el mismo o su cuantificación se reduzcan de igual manera proporcional, excluyendo la cuota parte que corresponda a los periodos de suspensión del contrato. De igual manera podrá ocurrir que si la persona trabajadora no alcanza con su trabajo anual el mínimo fijado para el devengo no tenga derecho a su percepción, pero siempre que se haya aplicado para calcular ese mínimo una reducción proporcional de los objetivos o parámetros que habían sido fijados en términos anuales.

Lo que ocurre si se aplica ese criterio proporcional sobre el complemento y sobre los objetivos anuales no es otra cosa que la consecuencia de que durante el periodo de suspensión del contrato la persona trabajadora no devengue salarios. Es cierto que durante ese periodo percibirá una prestación de incapacidad temporal para cubrir la pérdida salarial y eso puede inducir a cierta confusión, salvo cuando las cuantías salariales exceden los topes prestacionales, porque el cálculo de la base reguladora incluye todos los conceptos salariales, prorrateándose los de devengo superior al mes (de manera que la prestación incluye una protección de la pérdida de la parte proporcional de las pagas extraordinarias y demás conceptos de periodicidad supramensual) y además puede ocurrir que la empresa aplique algún tipo de mejora que complemente la prestación para evitar total o parcialmente la pérdida salarial, pero lo que la persona trabajadora percibe en esos periodos de incapacidad temporal no es salario, sino prestación de Seguridad Social o mejora sobre la misma.

En definitiva, el principio de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud no lleva a que se haya de mantener la retribución durante los periodos de incapacidad temporal, de manera que esos periodos afectan a los salarios correspondientes a los días de baja y también a las partes proporcionales de los conceptos de devengo superior al mes".

El principio general por tanto es que se considera lícita la pérdida salarial producida por la suspensión del contrato por incapacidad temporal y su proyección a todo tipo de conceptos salariales devengados por razón del tiempo trabajado, incluso a aquellos que tengan periodos de devengo superior al mes. Esa pérdida salarial es compensada, total o parcialmente, por el sistema de Seguridad Social, a través de las prestaciones de incapacidad temporal (en cuya base reguladora debe estar incorporada la prorrata de pagas extraordinarias y de conceptos salariales de periodicidad superior a la mensual), complementada en su caso por las mejoras pactadas en el sector o empresa. Ahora bien, ese principio general exige también precisar que más allá de esa estricta pérdida no es lícito, por discriminatorio, imponer reducciones o pérdidas salariales por periodos en los que el contrato no esté en suspensión y se devengue el salario. Así lo precisamos también en aquella sentencia:

"Cuestión distinta es lo que ocurre con el establecimiento de requisitos de permanencia, asistencia o absentismo para lucrar algún concepto salarial. Ya no estamos en ese caso ante un problema de suspensión del contrato y aplicación proporcional de los complementos de devengo superior al mes, sino ante un requisito objetivo que puede llegar a sancionar con la pérdida de derechos a quien se ha ausentado de la empresa por razón de enfermedad. En ese caso, salvo que concurra alguna causa muy caracterizada, la diferencia de trato que implica la exclusión de los periodos de incapacidad temporal, incluidos los derivados de contingencias comunes, para el cálculo de la permanencia, asistencia o absentismo sí debe considerarse que tras la Ley 15/2022 ha devenido ilícito por discriminatorio.

En ese sentido debemos recordar lo que recientemente hemos dicho en nuestra sentencia 23/2026 de 14 de enero, rec. 119/2025 :

"Sin ánimo exhaustivo, debemos recordar algunos pronunciamientos relacionados con el problema ahora suscitado, para de ese modo enmarcar nuestra respuesta.

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 artículo 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 artículo 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.

c) La STS del Pleno 815/2019, de 3 de diciembre (rec. 141/2018) examinó un acuerdo alcanzado en el periodo de consultas de una modificación sustancial de condiciones de trabajo que había instaurado el «incentivo secciones». Se trataba de un incentivo ligado a la productividad del empleado que no se devengaba «[d]urante las ausencias del puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, salvo durante las vacaciones, las horas sindicales y los permisos por tiempo inferior a la jornada diaria del trabajador.» Esta Sala argumentó que «[l]a expresión "ausencias del puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa", no puede tener un alcance tan amplio como para excluir del sistema de incentivos a las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en situaciones especialmente protegidas vinculadas al ejercicio de cualquier derecho fundamental.» Por ello, consideramos que se había producido una discriminación indirecta por razón de género y declaramos la nulidad la exclusión del complemento de incentivos por productividad durante los permisos por accidentes, enfermedad grave, hospitalización y asistencia durante el reposo domiciliario. Argumentamos que en estos supuestos se produce un mayor impacto para las trabajadoras que mayoritariamente son las que se hacen cargo de la atención a los familiares en esas circunstancias, sobre un porcentaje menor de hombres.

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.

e) La STS 40/2025 de 20 enero (rec. 99/2024) declaró nula la cláusula convencional que supedita el devengo de cierto complemento retributivo a que existan ausencias, entre otras, derivadas de IT. La regulación convencional de este plus tiene en cuenta todas las ausencias del trabajador a efectos de aminorar la cuantía del plus, excepto las debidas a vacaciones, diferencias horarias, licencias sindicales y permisos retribuidos por fallecimiento de cónyuge, padre-madre o hijos del trabajador. Los convenios colectivos pueden adoptar medidas para combatir el absentismo, pero sin vulnerar la Constitución; 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. Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida. Por ejemplo, sí que sería dable computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación."

Y añade:

"La 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 (artículo 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 artículo 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"

Este mismo criterio ha sido reiterado por esta Sala en sentencia 35/2026, de 16 de enero, rec 2/2025, en la que hemos dicho:

"Se puede llegar a cualquier tipo de acuerdo en el seno de la empresa, entre la dirección de esta y la representación legal o sindical, para regular la productividad e introducir incentivos que permitan el aumento de la misma, o para establecer cualquier tipo de retribución; pero los acuerdos que se alcancen deberán respetar los derechos de las distintas personas afectadas, y desde luego no pueden introducir ningún tipo de elemento de discriminación, sea esta directa, indirecta, o por referencia: Lo contrario, significaría vulnerar el ordenamiento jurídico, potencialmente el artículo 14 de nuestra Constitución y en todo caso la ley 15/2022. Y ante el supuesto concreto que se nos plantea, debemos ratificar la decisión de la sentencia recurrida, en el sentido de que las ausencias derivadas de enfermedad no pueden tener como consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos; lo mismo sucede con los restantes supuestos recogidos en el art. 37.3 ET , letras b), e) y f) (accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Y realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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) en la medida en que dicha actuación debe ser considerada como discriminatoria y contraria al ordenamiento jurídico."

En conclusión, condicionar la percepción de un complemento a un determinado nivel de asistencia al trabajo, computando como inasistencias los días de baja por incapacidad temporal, constituye una discriminación por razón de enfermedad contraria al artículo 2 de la Ley 15/2022 , salvo que concurra alguna causa objetiva y proporcionada que la justifique, lo que correspondería alegar y probar a quien pretenda defender la licitud de dicha diferenciación".

Todos estos criterios fueron reiterados, como hemos dicho, en las sentencias del pleno de esta Sala 516/2026, de 28 de mayo (rec 155/2025) y 522/2026, de 29 de mayo (rec 28/2025). En el caso de esta última no estábamos, como ocurre aquí, ante una impugnación de convenio colectivo, sino ante un conflicto colectivo en el que se reclamaba el derecho salarial al incentivo sin descuento por absentismo derivado de la incapacidad temporal, precisamente por una demanda de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) contra la empresa CEPSA y otras de su mismo grupo, pero en relación con el II Convenio colectivo del Grupo Parcial CEPSA publicado en el BOE nº 52, de 16 de febrero de 2024.

5. Podemos esquematizar los criterios aplicables cuando se trata de determinar la incidencia de la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal sobre la cuantificación de complementos salariales con periodos de devengo superior al mes:

a) La incapacidad temporal es una causa de suspensión del contrato de trabajo (art 45.1.c ET), que exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art 45.2 ET). La exoneración de la obligación de remunerar el trabajo se refiere a todo el devengado durante los días de duración de la situación de incapacidad temporal en los que el contrato permanezca en suspenso, incluida la parte proporcional de todos los conceptos de periodicidad superior al mes, lo que incluye no solamente las pagas extraordinarias, sino todo tipo de incentivos y pagas de tales características temporales, salvo que se haya pactado lo contrario.

b) Sin embargo la incapacidad temporal, en cuanto es una situación producida por una pérdida de la salud que impide prestar los servicios laborales, está directamente vinculada con la causa de discriminación por "enfermedad o condición de salud", positivizada en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Ello no implica que la suspensión del contrato de trabajo prevista en el art. 45.1.c ET sea discriminatoria, porque el art 2.3 de la Ley 15/2022 dice que la enfermedad puede amparar diferencias de trato 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.

c) Existirá una diferencia de trato discriminatoria por enfermedad o condición de salud, en la materia que aquí nos ocupa, cuando la repercusión del proceso de incapacidad temporal sobre el concepto salarial de periodicidad superior al mes vaya más allá de la estricta proporcionalidad que resulte en función del número de días de baja. Esto impide admitir la licitud de cualquier esquema retributivo que amplifique la reducción salarial más allá de lo estrictamente proporcional.

d) En particular se produce esa situación discriminatoria cuando el devengo del complemento salarial o su cuantía estén condicionados a un determinado nivel de ventas, producción u otro tipo de objetivos de carácter individual si no se ajusta el sistema de cálculo para suprimir la incidencia que la ausencia de incapacidad temporal haya tenido sobre la posibilidad del trabajador de alcanzar los objetivos o niveles fijados.

Por tanto la reducción de los objetivos o exigencias de producción o cumplimiento para evitar la discriminación solamente va referida a los objetivos puramente individuales del trabajador en situación de incapacidad temporal, no a cualesquiera otros parámetros (como el EBITDA, cifra de negocios o semejantes) cuyo cumplimiento sea ajeno a la situación individual de incapacidad temporal. Si existe un sistema de rendimientos y objetivos que toma en consideración parámetros colectivos y no individuales, la obligación de adaptar el mismo proporcionalmente solamente surgirá cuando se acredite que por su concreta configuración produce esos efectos discriminatorios, esto es, si la situación de incapacidad temporal del concreto trabajador incide significativamente sobre el nivel de cumplimiento.

En este sentido hay que recordar que en la sentencia del pleno de esta Sala 522/2026, de 29 de mayo (rec 28/2025) los objetivos que condicionaban la percepción y cuantificación del complemento allí debatido tenían varias capas, incluida una capa de objetivos individuales y por eso recordamos que "es lícito que el incentivo se devengue en proporción al tiempo trabajado durante el año, siempre que se produzca también una reducción proporcional de los objetivos o parámetros de rendimiento fijados a tal efecto, cosa que no consta que ocurra en el supuesto considerado". Añadimos también:

"Finalmente, se dice que la sentencia de la Sala de instancia no ha tomado en consideración la diferencia entre los objetivos individuales y los colectivos, y, en particular, que en las "situaciones especiales" se garantiza el 100% de los objetivos individuales, lo cual implica igualmente un beneficio. Como ocurría en las anteriores consideraciones, el problema aquí no son los derechos que sí se conservan, sino los que se desconocen. Y, por lo demás, la preservación de cada uno de los dos tipos de objetivos, individuales y colectivos, deberán seguir los criterios propios de su naturaleza, sin que tal cuestión haya sido propiamente objeto de debate, de forma tal que se hace imposible que esta Sala realice desarrollos específicos al respecto".

6. En este caso lo primero que ha de reseñarse es que los conceptos salariales debatidos no están vinculados ni total ni parcialmente, para su devengo o para su cuantificación, a ningún nivel de cumplimiento individual, sino solamente a parámetros de naturaleza colectiva de las distintas unidades organizativas en que se integra cada persona trabajadora. No está acreditado que el cumplimiento de esos objetivos colectivos pueda ser afectado sustancialmente por el proceso de incapacidad temporal de un concreto trabajador, siendo totalmente insuficiente para establecer tal afectación la referencia que hace el acuerdo de 2021 modificativo del convenio a que para la fijación de los objetivos de departamento se hallará la media ponderada, en función de la plantilla efectiva en cada centro a 31 de diciembre del año de devengo. Por tanto la falta de devengo del complemento durante los días de suspensión del contrato por incapacidad temporal se ajusta a los criterios arriba expresados sin que sea preciso realizar ajuste alguno de los objetivos individuales, que no existen en este caso, lo que constituye una diferencia importante con el supuesto resuelto en la sentencia del pleno de esta Sala Cuarta 522/2026, de 29 de mayo (rec 28/2025).

Subraya con especial énfasis la empresa en su recurso que el convenio colectivo prevé "que el sistema de devengo y liquidación de ambos pluses sea proporcional al número de meses trabajados en el año" y cita las disposiciones correspondientes:

"1) Para la Participación en Resultados, el número 4 del Capítulo VII indica que "Este concepto se percibirá siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados en el año anterior".

2) Y para el Plus de Desempeño Profesional, el número 5 del Capítulo VII indica que "El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año (...) proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior""

Efectivamente así es. El convenio colectivo contiene la expresa previsión de que los dos complementos debatidos se abonen en proporcionalmente al número de meses trabajados en el año anterior.

Así se establece literalmente para el caso del PPR:

"Este concepto se percibiría siempre que se esté de alta en la empresa a la fecha de su devengo, el 31 de diciembre de cada año, y proporcionalmente al número de meses trabajados el año anterior."

Insistiéndose después en la proporcionalidad:

"Como excepción a la regla general de devengo a 31 de diciembre de cada año, en el caso de que una persona empleada cause baja con anterioridad al 31 de diciembre por jubilación, invalidez o fallecimiento, se procederá a la liquidación de este concepto, proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año en el que cause baja..."

Y también se prevé para el caso del PDP:

"El complemento se devengará el 31 de diciembre de cada año, liquidándose anualmente en el mes de abril del año siguiente, proporcionalmente al número de meses trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) anterior"

Ocurre que el objeto del conflicto colectivo no es la aplicación de esas disposiciones, sino que el conflicto se ha centrado por el sindicato demandante y sus litisconsortes en otra previsión diferente, que es la reducción del importe cuando el absentismo de la persona trabajadora exceda el 4% y la inclusión de la incapacidad temporal dentro del concepto de absentismo a efectos de dicha previsión.

Pues bien, aparte de cualesquiera otros fundamentos que pudieran ser de aplicación al respecto, no cabe admitir en el caso objeto de esta litis que el concepto "absentismo" para la práctica de la reducción de ambos complementos incluya los periodos de incapacidad temporal, porque con ello se estaría introduciendo una nueva reducción respecto de la ya prevista (proporcionalidad respecto al tiempo trabajado en el año) y con ello se excede la proporcionalidad y se incurre en discriminación por razón de enfermedad. Por tanto debemos confirmar el pronunciamiento de la sentencia de instancia, que dice que el cálculo del descuento por absentismo no puede incluir los periodos de incapacidad temporal.

7. La empresa CEPSA afirma que la inclusión de los periodos de incapacidad temporal dentro del concepto de absentismo es una condición más favorable para las personas trabajadoras que la aplicación estricta del convenio colectivo, porque de esa manera los complementos debatidos se abonan íntegramente, aunque haya algún periodo de incapacidad temporal, si el índice de absentismo de esa persona no alcanza el 4% en el año. Es decir, que al llevar a cabo ese descuento por la vía de absentismo estaría aplicando una condición más beneficiosa a la plantilla respecto de lo que sería la aplicación literal del convenio. Lo que sucede es que nada consta en hechos probados sobre este extremo y por tanto no sabemos si es cierto lo que señala. No podemos afirmar, en base a los hechos de la sentencia recurrida, que efectivamente la empresa esté omitiendo la aplicación del devengo de los complementos proporcional al tiempo trabajado cuando se trata de periodos de suspensión del contrato por incapacidad temporal. Lo que es un hecho conforme e indiscutido es que está calculando el descuento por absentismo incluyendo esos periodos de incapacidad temporal.

El contenido del convenio colectivo sobre el que gira la litis y al que debemos ceñir nuestra resolución es el que es, de manera que, si ya prevé el devengo del complemento de forma proporcional al tiempo trabajado en el año, no puede además incluir la incapacidad temporal dentro del concepto de absentismo, ya que esta es otra segunda previsión separada de la primera y ambas disposiciones no pueden superponer sus efectos. Por otra parte la sentencia de la Audiencia Nacional no contiene ninguna condena al pago de concretas diferencias individuales cuantificadas, sino que solamente condena al abono de las que resulten a partir de la exclusión de la incapacidad temporal en la cláusula de reducción por absentismo, sin que se haya cuestionado en el proceso la otra cláusula de abono proporcional durante el año. Es cierto que solamente aparecerán diferencias salariales como consecuencia de la estimación de la pretensión de los sindicatos actores si la empresa estuviera aplicando a los periodos de incapacidad temporal tanto la norma de devengo proporcional como además el descuento por absentismo, pero sobre ello no tenemos hechos probados que permitan un pronunciamiento.

Ahora lo único que podemos afirmar es que en base a la regulación del convenio colectivo los periodos de incapacidad temporal no pueden incluirse dentro del concepto de absentismo, por existir ya otra previsión

separada de devengo proporcional al tiempo trabajado. Por lo cual no puede estimarse tampoco este segundo motivo casacional de la empresa recurrente.

QUINTO.- 1. Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso de casación presentado por la empresa Compañía Española de Petróleos SAU (CEPSA).

2. De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

SEXTO.- 1. Por su parte el único motivo de recurso del sindicato UGT se ampara en la letra e del art 207 LRJS y denuncia la infracción de los artículos 59.1 y 59.2 ET, 1969 y 1973 CC, 2.2 d) LOLS, 91.3 ET, artículo 11 del VI ASAC, y de la cláusula XI, punto 7, del II Convenio Colectivo de CEPSA Refino, así como la doctrina constitucional recogida en las SSTC 162/1989 y 217/1991.

Como antes vimos el suplico de la demanda se pedía el reconocimiento del derecho de los trabajadores que se han encontrado en situación de incapacidad temporal en los años 2022, 2023 y 2024 y 2025 en adelante a percibir los conceptos salariales controvertidos (PPR y PDP) íntegros, sin aplicación de descuento alguno por absentismo, condenando a la empresa a abonar las diferencias retributivas en dichos años generadas por el reconocimiento del derecho. La Audiencia Nacional ha estimado la excepción de prescripción opuesta por la empresa respecto de las cantidades anteriores al 10 de diciembre de 2023. La sentencia recurrida da por acreditado que el 30 de noviembre de 2023 se interpuso por el sindicato demandante reclamación previa ante la Comisión Paritaria y que el 12 de diciembre de 2023 la empresa contestó que daba por realizado el trámite de reclamación previa a la interposición del conflicto. Después hasta el día 10 de diciembre de 2024 el sindicato demandante registró solicitud de mediación ante el SIMA previa al proceso en que se ha dictado la sentencia recurrida. Por ello la Audiencia Nacional estima que al haber transcurrido más de un año entre la fecha de la reclamación previa ante la comisión paritaria el 30 de noviembre de 2023 y la fecha de la nueva solicitud de mediación ante el SIMA se habría producido la prescripción de todas las cantidades de mayor antigüedad de un año computado desde el 10 de diciembre de 2024. Por eso solamente estima parcialmente la demanda en relación con las cantidades desde el 10 de diciembre de 2023.

El recurso del sindicato UGT defiende que el dies a quo del plazo de prescripción ha de ser la fecha de la respuesta de CEPSA, el 12 de diciembre de 2023 y no la de la propia reclamación, el 30 de noviembre de 2023. Si así se computase la solicitud de mediación ante el SIMA, presentada el 10 de diciembre de 2024 no sería la correcta para computar la prescripción, sino que habría de serlo la reclamación ante la comisión paritaria el día 30 de noviembre de 2023. La consecuencia es que no estarían prescritas las cantidades que "se adeudaran con anterioridad al 30 de noviembre de 2023".

En su impugnación CEPSA señala que los argumentos ahora utilizados son novedosos en este recurso de casación y no fueron planteados en la instancia durante el acto del juicio oral. Por otro lado mantiene que la única actuación con efectos interruptivos de la prescripción fue la reclamación ante la comisión paritaria de 10 de diciembre de 2023, sin que hubiera ningún acto interruptivo de la misma hasta la presentación de la solicitud de mediación ante el SIMA el 10 de diciembre de 2024. Subsidiariamente señala que si se entendiese que la prescripción se interrumpió con la contestación de CEPSA a la comisión paritaria (el 12 de diciembre de 2023), las cantidades no prescritas serían las posteriores al 1 de diciembre de 2022.

2. No podemos entender que estemos ante cuestiones nuevas planteadas en casación, puesto que lo relativo a la prescripción se planteó en la instancia por la empresa y fue objeto de contestación por la parte demandante. Lo que pudieran ser novedosos serían los hechos alegados para sustentar la oposición a la excepción, pero en tanto en cuanto esos hechos estén en la litis y recogidos en la sentencia recurrida no puede alegarse novedad por la circunstancia de que se desarrollen ahora fundamentos jurídicos más elaborados en base a esos hechos, ya que si los hechos se han introducido oportunamente en el proceso el órgano judicial puede resolver la cuestión relativa a la prescripción en base a los mismos, sin estar limitado por las argumentaciones jurídicas de las partes al respecto. Por tanto lo único que tenemos que comprobar es si lo relativo a la tramitación seguida ante la comisión paritaria figura entre los hechos de la sentencia de instancia y pudieron tomarse en consideración para resolver sobre la alegación de prescripción.

Lo que vemos es que en el ordinal cuarto de los hechos probados se hace referencia a la solicitud de reunión de la comisión paritaria de 30 de noviembre de 2023, dejando constancia de que su objeto era, entre otros asuntos, la "reclamación de cantidades por tema de absentismo (PDP y PR)", remitiéndose a un documento adjunto que después se reproduce en su literalidad. Después en el ordinal sexto consta como hecho probado que "con fecha 12 de diciembre de 2023, la empresa remite correo de contestación a la solicitud de reunión de la comisión paritaria" y se reproduce íntegramente su contenido. El último hecho da cuenta del escrito presentado el 10 de diciembre de 2024 ante el SIMA. Por tanto en la instancia están todos los hechos ahora alegados, sin

que aparezca ninguno novedoso, por lo que todos ellos pueden ser tenidos en cuenta para resolver el motivo casacional.

3. Debemos anotar en primer lugar que la respuesta de CEPSA de 12 de diciembre de 2023 no podría considerarse que ha interrumpido la prescripción, puesto que conforme al artículo 1973 del Código Civil la interrupción solamente la produce la reclamación del acreedor. La actuación del deudor solamente tiene efectos interruptivos cuando implica el reconocimiento de la existencia de la deuda y la respuesta de CEPSA en la fecha indicada no contiene tal reconocimiento.

El problema que se suscita en el recurso es determinar si el régimen civil, que es el supletorio para el caso de ausencia de norma especial laboral, debe ceder ante la regulación del artículo 11 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, ASAC (BOE 10 de diciembre de 2020), que configura la intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo como trámite previo preceptivo en los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo (igual que en los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos que tengan establecida una comisión paritaria), teniendo también en cuenta que la cláusula XI, punto 1 del convenio de empresa objeto de este litigio contempla la preceptiva intervención de la comisión paritaria como previa al ejercicio de acciones ante la jurisdicción social. Sostiene el sindicato recurrente que la intervención de la comisión paritaria es un trámite preprocesal exigido por la norma y por ello el trámite se inicia con la formulación de la reclamación previa, pero se perfecciona y supera con la resolución de la comisión paritaria o, en su defecto, por el transcurso del plazo fijado sin que ésta se hubiera pronunciado, que a falta de regulación convencional sobre tal materia, en el presente caso sería de diez días hábiles según el artículo 11.1 párrafo 2º del VI ASAC. Sostiene el sindicato recurrente que "el trámite se inicia con la formulación de la reclamación previa, pero se perfecciona y supera con la resolución de la comisión paritaria o, en su defecto, por el transcurso del plazo fijado sin que ésta se hubiera pronunciado, que a falta de regulación convencional sobre tal materia, en el presente caso sería de 15 días hábiles según el artículo 11.1 párrafo 2º del VI ASAC" y que "aplicando la norma al caso, computando desde el día 30 de noviembre de 2023 quince días hábiles finalizaría el plazo para que la comisión paritaria resolviese el día 22 de diciembre de 2023".

4. Pues bien, en el caso de la conciliación previa a la vía judicial existe una norma especial de rango legal que debe primar en su aplicación sobre la supletoria del art 1973 Código Civil, que es el artículo 65.1 LRJS:

"La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación interrumpirá la prescripción o suspenderá la caducidad de acciones desde la fecha de dicha presentación, reiniciándose o reanudándose respectivamente el cómputo de los plazos al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado"

La referencia contenida en ese precepto se aplica a todo el ámbito del artículo 63, es decir, tanto si el intento de conciliación o de mediación se lleva a cabo ante el servicio administrativo correspondiente, ante el órgano que asuma sus funciones constituido mediante acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 ET o el órgano constituido como mediante los acuerdos de interés profesional de los artículos 13 y 18.1 del Estatuto del trabajo autónomo. De acuerdo con el artículo 9.1.a del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, ASAC (BOE 10 de diciembre de 2020), la mediación ante el SIMA-FSP sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Por tanto cuando la mediación ante el SIMA opere como sustitutiva de la prevista en el artículo 63 LRJS la disposición legal del art. 65.1 LRJS sobre la forma de interrumpirse y reiniciarse el plazo de prescripción de las acciones es aplicable.

Sin embargo aquí no estamos ante una mediación realizada ante el SIMA (que es la solicitada en diciembre de 2024), sino ante una solicitud de intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo, a la que no es aplicable el artículo 65.1 LRJS. Por eso lo que se invoca en el recurso es el artículo 11 del ASAC, que dice que esa intervención previa de la comisión paritaria es preceptiva "en los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo" y "en los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una comisión paritaria". Ese mismo artículo añade que "se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio convenio o, en defecto de regulación expresa, diez días hábiles desde la presentación de la solicitud, salvo que quien lo solicita justifique la imposibilidad de cumplir el trámite".

5. En el convenio colectivo aquí discutido (BOE 6 de octubre de 2020) el punto 7 de la cláusula XI dice que "ambas representaciones, consecuentemente, convienen en dar cuenta a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio, y de las cuestiones que afecten a más de un Centro y para que dicho Comité emita dictamen en caso de discrepancia", que "la inobservancia de este trámite -prejudicial y pacificador- impide el examen

de la cuestión de fondo discutida, hasta que no conste el agotamiento del trámite o, al menos, se acredite el empleo de la diligencia exigible para la celebración de las sesiones oportunas" y que "en caso de que la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes convienen acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en la modalidad de mediación".

Por tanto el trámite ante la comisión paritaria del convenio colectivo no está configurado como conciliación prejudicial a efectos del artículo 63 LRJS y por tanto no se le aplica la norma legal del artículo 65.1 LRJS. Se trata sin embargo de un trámite configurado como preceptivo antes de acudir a los "sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en la modalidad de mediación".

Estamos por tanto ante un trámite preceptivo previo al intento de conciliación o mediación ante el SIMA. El intento de conciliación o mediación ante el SIMA sí tiene la naturaleza y los efectos del art 63 LRJS. No lo tiene la intervención de la comisión paritaria, aunque no deje de constituir un trámite preceptivo por establecerlo así tanto el acuerdo ASAC como el convenio colectivo de referencia en este caso. Debemos recordar lo que dijimos en la sentencia de esta Sala Cuarta 551/2025, de 5 de junio (rec 57/2023) respecto a la configuración por vía convencional de este trámite como preceptivo:

"Tiene declarado esta sala, por todas en STS 17 de julio de 2014 (rec. 133/2013) y STS 816/2020, de 30 de septiembre (rec. 26/2019) «en los conflictos, nacidos en el marco de aplicación e interpretación del convenio, debe agotarse el cauce específico de solución extrajudicial que los propios negociadores han determinado. Ello es así, porque en tales casos la finalidad de esa vía de solución es más amplia que la mera solución del conflicto concreto suscitado. En palabras del TC (STC 217/1991) "es un trámite que (...) encuentra una plena justificación, toda vez que tiene por objeto, no sólo los fines generales expuestos de la conciliación o de la reclamación previa, sino también procurar una solución de la controversia por medios autónomos, propios de la autonomía colectiva y no jurisdiccional que, por estar insertos en el ámbito del convenio, conocen de primera mano las características y necesidades del medio en el que operan y se desenvuelven, lo que se refuerza y acrecienta cuando el conflicto en el que interviene la comisión paritaria se plantea en torno a la interpretación del convenio colectivo, pues dicha comisión es designada por las partes negociadoras del mismo"».

Continúa la segunda de las sentencias citadas destacando que: «No obstante, la Sala ha matizado aquellos supuestos, en los que el convenio no preveía la sumisión obligatoria a la comisión paritaria de los conflictos colectivos relacionados con su interpretación y/o aplicación (STS 20/09/2016, rec. 163/2015), así como aquellos supuestos, en los que la sumisión a la comisión era imposible, porque la misma no estaba constituida (STS 6/05/2015,rec. 167/2014 y 28/09/2017,rec. 279/2016) y también aquellos casos en los que la comisión paritaria retrasa indefinida e injustificadamente su pronunciamiento (STS 27/06/2018, rec. 109/2017). Se ha mantenido, además, que no es preceptivo someter conflictos colectivos o individuales al conocimiento de la Comisión Paritaria, cuando esta ya ha resuelto un conflicto interpretativo similar, aunque el nuevo conflicto se suscite en otra empresa (STS 20/09/2016, rec. 163/2015)».

Nada impide pues a la negociación colectiva que se imponga un trámite previo de consulta, arbitraje o mediación ante la Comisión Paritaria de los conflictos de carácter colectivo e interpretación de convenios, e incluso de los conflictos individuales siempre que ello no vaya seguido de limitación alguna de acceso a la jurisdicción, como ya se afirmó desde antiguo por el Tribunal Constitucional (STC 217/1991). En el caso de los conflictos individuales es indispensable que las partes del conflicto individual «expresamente» se sometan a ella, según la exigencia que el ET impone a los procedimientos de solución no judicial creados en convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de su artículo 83.2 y (art. 91 , pár. 5º, ET). En definitiva, la naturaleza dispositiva de este mecanismo es patente: despliega efectos si hay un acuerdo posterior al surgimiento del conflicto entre el trabajador y el empleador de acudir a mediación o arbitraje, bastando una previsión genérica en el convenio o en el contrato de trabajo.

Este ha sido también el criterio de esta Sala según puede extraerse de la doctrina general expresada en las STS de 13 de mayo de 2014 (rec. 109/2013), y 17 de julio de 2014, (rec. 133/2013)..."

6. El acuerdo ASAC nada dice sobre los efectos sobre la prescripción de la preceptiva intervención de la comisión paritaria. Simplemente obliga a respetar un plazo mínimo de diez días (a falta de otra previsión en el convenio de la empresa) para acudir ante el SIMA una vez presentada la solicitud de intervención de la comisión paritaria. Aunque el artículo 65.1 LRJS no sea de aplicación a este trámite, sí podemos atender a la lógica del mismo por evidente analogía.

La solicitud de intervención de la comisión paritaria es en primer lugar una reclamación contra la parte que va a ser demandada, suficiente por sí misma para interrumpir la prescripción. La primera consecuencia que

podemos aprehender del hecho de que se obligue al interesado a solicitar la intervención de la comisión paritaria en lugar de dirigirse directamente a la parte a la que pretende demandar es que la interrupción de la prescripción se debe entender producida con la mera solicitud de intervención dirigida a la comisión paritaria, independientemente de la notificación de la reclamación a la demandada, ya que dicha notificación queda fuera del control del reclamante.

Pero además hay que tener en cuenta que la solicitud de intervención de la comisión paritaria es también el acto iniciador de un procedimiento de solución de conflictos. Hasta que ese procedimiento no haya finalizado o no haya transcurrido el tiempo previsto para esa finalización la parte reclamante no puede proseguir con el litigio, ni ante el SIMA ni en vía jurisdiccional. Durante ese plazo de espera la parte no puede iniciar el siguiente trámite de reclamación, por lo cual, al igual que ocurre en el ámbito del art 65.1 LRJS, el cómputo de la prescripción no puede reiniciarse hasta que haya finalizado ese plazo. Si antes de que transcurra el mismo la intervención de la comisión paritaria ha finalizado, entonces será desde el momento de finalización cuando la prescripción vuelva a correr. Si se agota el plazo sin haberse finalizado el trámite de intervención de la comisión paritaria, entonces la prescripción volverá a correr porque la parte ya tiene abierto el cauce para proseguir con sus reclamaciones hasta llegar finalmente a la demanda judicial, todo ello sin perjuicio de los ulteriores actos interruptivos de la misma que puedan acaecer.

7. El art 11 del ASAC dice que "se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio convenio o, en defecto de regulación expresa, diez días hábiles desde la presentación de la solicitud, salvo que quien lo solicita justifique la imposibilidad de cumplir el trámite". En este caso el convenio colectivo no prevé ningún plazo diferente, por lo que hemos de aplicar el de diez días hábiles desde la solicitud para que volvieran a correr los plazos de prescripción.

La petición de intervención de la comisión paritaria se presentó el 30 de noviembre de 2023. El último de los diez días hábiles sería entonces el 18 de diciembre de 2023 (no computando sábados, domingos y festivos) o el 14 de diciembre (no computando domingos y festivos). La petición de conciliación/mediación del SIMA se presentó el 10 de diciembre de 2024. Por tanto no había transcurrido un año desde el reinicio del cómputo de la prescripción. Aquellas cantidades cuya prescripción se interrumpió con la solicitud de intervención de la comisión paritaria del convenio no pueden considerarse prescritas, dado que se volvió a interponer reclamación (ante el SIMA) antes del transcurso de un año desde el reinicio del plazo de prescripción.

En su demanda la parte actora pide que se "declare el derecho de los trabajadores que se han encontrado en situación de incapacidad temporal en los años 2022, 2023 y 2024 y 2025 en adelante a percibir los citados conceptos salariales íntegros sin aplicación de descuento alguno por absentismo". En el recurso se reitera lo pedido en la demanda y se dice que "no estarían prescritas las cantidades que por el derecho objeto del litigio se adeudaran con anterioridad al 30 de noviembre de 2023". Esta última aseveración no es correcta, porque lógicamente las cantidades anteriores al 30 de noviembre de 2022 estarán prescritas. Ocurre que estamos ante dos complementos de periodicidad anual que conforme al convenio colectivo se devengan al 31 de diciembre de cada año natural y deben liquidarse en el mes de abril siguiente. Por tanto a fecha de 30 de noviembre de 2022 no había prescrito el derecho salarial correspondiente a los complementos salariales del año 2022, que es justamente lo que se pide en la demanda.

SÉPTIMO.- 1. Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a estimar el recurso de casación presentado por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA).

2. De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas.

F A L L O

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

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Bruno Álvarez Padín en nombre y representación de la empresa Compañía Española de Petróleos SAU (CEPSA).

2. Estimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Enrique Lorenzo Pardo en nombre y representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA).

3. Casar y anular en parte la sentencia núm. 102/2025, de 26 de junio de 2025, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictada en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 162/2025. Desestimar la

excepción de prescripción opuesta por la empresa y por ello declarar el derecho de los trabajadores a apercibir los pluses de participación en resultados y de desempeño profesional de los años 2022, 2023, 2024 y 2025 sin incluir en el concepto de absentismo los periodos de incapacidad temporal, condenando a la empresa a abonar las diferencias retributivas que de ello puedan resultar.

4. No se hace expresa condena de las costas del recurso. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir por la empresa Compañía Española de Petróleos SAU (CEPSA).

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ