

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 166/2025

Fecha de Juicio: 10/12/2025

Fecha Sentencia: 16/12/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000340/2025

Proc. Acumulados: 381/2025

Ponente: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Demandante/s: CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)
UNION SINDICAL OBRERA (USO)

Demandado/s: COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A., ACOTRAL DISTRIBUCION
CANARIAS, S.A.

Partes interesadas: COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), SINDICATO
PARA LA DEFENSA DE LA SOLIDARIDAD CON LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA
SOLIDARIDAD, COMITÉ INTERCENTROS de la Compañía Logística Acotral, S.A.

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional estima parcialmente las demandas de conflicto colectivo presentadas por los sindicatos CSIF y USO, a las que se adhieren UGT y SOLIDARIDAD, contra las empresas COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.A. y ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS S.A. Tras desestimar las excepciones de indebida acumulación de demandas, inadecuación de procedimiento, carencia sobrevenida de objeto, falta de legitimación activa, falta de agotamiento de la vía previa y prescripción; se declara el derecho de los trabajadores a que determinadas situaciones de ausencia al trabajo no computen como absentismo penalizable a efectos de la prima a la productividad del art. 48 del Convenio de empresa, vigente hasta el 31 de diciembre de 2024, por considerar que su apreciación implica discriminaciones prohibidas, limitaciones injustificadas de derechos fundamentales o resultan contrarias a normas de rango legal. Al respecto se sigue el criterio de precedentes de la Sala. Se impone una multa por temeridad procesal a las empresas codemandadas.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno: 914007258/914007256

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2025 0000345

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000340 /2025

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

SENTENCIA 166/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a dieciséis de diciembre de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000340/2025 seguido por demanda de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSI-F (Graduado Social D. [REDACTED]), UNION SINDICAL OBRERA USO (Letrada Dª [REDACTED]) contra COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A. (Letrado D. [REDACTED]), ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS, S.A. Letrado D. [REDACTED]), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES UGT (Letrado D. [REDACTED]), SINDICATO PARA LA DEFENSA DE LA SOLIDARIDAD CON LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA SOLIDARIDAD (Letrada Dª [REDACTED]), COMITÉ INTERCENTROS de la Compañía Logística Acotral, S.A. (representado por D. [REDACTED]), COMISIONES OBRERAS CCOO (no comparece), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK LAB (no comparece); con intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. [REDACTED]) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr/a. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 22 de octubre de 2025 la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) interpuso demanda de Conflicto Colectivo contra las empresas COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.A. y ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS S.A; siendo llamados como interesados los Sindicatos CCOO, UGT, USO, LAB, SOLIDARIDAD y el Comité Intercentros de la Compañía Logística Acotral S.A.

En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia por la que se declare *“el derecho de las personas trabajadoras a que no se computen como faltas de asistencia, o se incluyan en las excepciones a estas:*

Las situaciones previstas en los artículos 48, apartados 2, 4, 5, 6 y 7 y del Estatuto de los trabajadores (incapacidad temporal; nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor; adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento; y riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural), y,

Los permisos previstos en los artículos 37.3.b); 37.3.b) bis); 37.3.c); 37.3.e); 37.3.f); 37.4; 37.5; 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, y,

El permiso previsto en el artículo 48 Bis del Estatuto de los Trabajadores (permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años), y,

Los permisos previstos en los artículos 69.a); 69.b); 69.i); 69.k); 70; y 98 del Convenio Colectivo, y,

Las situaciones derivadas del cumplimiento de la imposición de sanciones consistentes en la suspensión de empleo y sueldo ex artículo 79.2 del Convenio Colectivo

Condenando en consecuencia a la Empresa demandada a estar y pasar por esa declaración, con los efectos inherentes a tal declaración, y, en concreto, al abono de la Prima anual a la Productividad a las personas trabajadoras de acuerdo a las anteriores declaraciones.

Igualmente, se condene a la Empresa demandada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66.3 de la LRJS, en su límite máximo, dada la reiterada inasistencia las preceptivas mediaciones ante el SIMA.”.

SEGUNDO.- La citada demanda, que dio lugar a los presentes autos nº 340/2025, fue admitida a trámite por Decreto de fecha 24 de octubre de 2025. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada.

TERCERO.- En fecha 18 de noviembre de 2025 la Unión Sindical Obrera interpuso demanda de Conflicto Colectivo contra las empresas antes citadas, COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.A. y ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS S.A,

interesando el dictado de una sentencia por la que *“se declare la nulidad de la interpretación del art 48 del convenio que hacen las empresas, y en su virtud se declare el derecho de las personas trabajadoras a percibir la prima de productividad de 2024 que abona en enero de 2025, sin computar como ausencias no justificadas:*

- 1. Situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común o por accidente de trabajo que superen los 6 meses de duración.*
- 2. Permisos de hospitalización o cuidado de familiares (art. 37. 3 b) ET)*
- 3. Exámenes prenatales, acogimiento, preparación al parto (art. 37.3 f) ET),*
- 4. Lactancia (art. 37.4 ET),*
- 5. Nacimiento prematuro o hospitalización neonatal (art. 37.5 ET),*
- 6. Permisos de nacimiento, adopción, riesgo en embarazo y lactancia (art. 48 ET)*
- 7. Permiso parental (art. 48 bis ET)*
- 8. Situaciones de cumplimiento de deber inexcusable tales como asistir a juicios como testigo o parte en todo orden jurisdiccional (Art. 37. 3 d) ET)*
- 9. Permiso por matrimonio (art. 37. 3 a) ET)*

Igualmente, en caso de estimación de demanda se solicita se imponga a las empresas la multa correspondiente en la cuantía que esta sala estime, prevista en el art. 66 ET dada su renuencia e incomparecencia reiterada en la vía administrativa previa de mediación preceptiva ante el SIMA.

Condenando a las empresas a estar y pasar por tales declaraciones, y a abonar a los trabajadores la prima de productividad de 2024, sin computar como ausencia no justificada las situaciones anteriormente descritas y con todo lo demás que en derecho proceda”.

Tal demanda dio lugar a los autos de esta Sala nº 381/2025.

CUARTO.- Mediante Auto de fecha 19 de noviembre de 2025 se acordó la acumulación de ambos procedimientos para su tramitación y resolución en una misma sentencia.

QUINTO.- Mediante escrito presentado en fecha 27 de noviembre de 2025 la representación de la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.A. formuló alegaciones oponiéndose a la acumulación acordada.

SEXTO.- Por Providencia de fecha 28 de noviembre de 2025 se indicó a aquella parte que la acumulación acordada se acordó al cumplirse los requisitos previstos en la norma y con la finalidad de evitar la posibilidad de dictar resoluciones

contradictorias. Se remitió a la parte al acto de la vista, señalada para el 10 de diciembre de 2025.

SÉPTIMO.- El día señalado y en ausencia de acuerdo se celebró juicio oral, con asistencia del Ministerio Fiscal. En tal acto las partes expusieron sus posiciones en el sentido que a continuación se expone:

1.- El Sindicato CSIF se ratifica en la demanda aclarando, con carácter inicial, que lo reclamado se refiere a la prima del año 2024, abonada en enero de 2025; que lo planteado es una cuestión jurídica, ya resuelta en distintos pronunciamientos de esta misma Sala y del Tribunal Supremo, relacionada con los criterios utilizados por la empresa para el reconocimiento de la retribución variable y al no considerar la demandada como ausencias justificadas los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común o por accidente de trabajo superiores a 6 meses ni los tiempos de disfrute de los permisos retribuidos citados en el Suplico de su demanda. A ello añade que la empresa impone una multa de haber al establecer como requisito para la obtención de la retribución variable el no haber sido sancionado disciplinariamente, aclarando que ello constituye, además, una infracción del principio de non bis in idem. Se indica, por último, que los permisos referidos a los arts. 69.a) y b) del Convenio se incluyen en la demanda no por resultar discriminatorios sino desproporcionados.

En resumen, tal y como consta en el texto de la demanda, se afirma que la demanda considera como faltas de asistencia, y no las computa como excepciones a estas, para la consecución de la prima de productividad las relativas el ejercicio de los derechos previstos para las personas trabajadoras contenidos en los artículos 45.1.c), 37.3.b); 37.3.b) bis); 37.3.c); 37.3.e); 37.3.f); 37.4; 37.5; 37.9; 48.4; 48.5; 48.6; 48.7, y 48.Bis del Estatuto de los trabajadores; y en los artículos 69.a); 69.b); 69.i); 69.k); 70; y 98 del Convenio Colectivo en cuestión. Y que, asimismo, el Convenio colectivo del grupo establece una penalización por la comisión de faltas.

2.- El Sindicato USO también se ratifica en su demanda y añade, en el acto de la vista, que también debe incluirse en el Suplico de la misma el reconocimiento de la prima de productividad de aquellos trabajadores/as que se hubieran visto privados de la misma por haber sido sancionados disciplinariamente. En todo caso se sostiene que la empresa incurre en una práctica discriminatoria al no reconocer aquella prima cuando computa situaciones de IT o tiempos de disfrute de permisos reconocidos legalmente. E incluye entre esas situaciones los permisos por el cumplimiento inexcusable de acudir a juicios por afectación a la garantía de indemnidad. Se añade que el nuevo Convenio del año 2025 ya no establece tales requisitos que ha de ser considerados como discriminatorios.

3.- Los Sindicatos Solidaridad y UGT se adhirieron a las demandas presentadas.

4.- La representación del Comité Intercentros se opuso a ambas demandadas poniendo de manifiesto que desde el año 2025 existe un nuevo Convenio.

5.- La empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.A. se opone a la demanda formulando una batería de excepciones procesales, algunas de ellas designándolas formalmente y otras con diversos argumentos expresados en fase de alegaciones. Así, se alegaron las excepciones de indebida acumulación de acciones, inadecuación de procedimiento, falta de legitimación activa de ambos sindicatos demandantes, falta de agotamiento de la vía previa (consulta a la Comisión Paritaria), carencia sobrevenida de objeto y prescripción. Con el ánimo de no ser reiterativos los argumentos en defensa de tales excepciones se expresarán y resolverán en la Fundamentación de esta resolución.

Respecto al fondo del asunto sostiene aquella parte que existen diferencias con la situación ya declarada por esta misma Sala en el asunto Verallia; que es lícito que no se devengue la prima de productividad en determinados supuestos y que, subsidiariamente, la obligación de pago de aquella retribución variable debería conllevar una interpretación proporcional del precepto convencional, sin que proceda declarar su nulidad. Se aclara que la alegación de USO sobre la inclusión de existencia de una multa de haber no le genera indefensión. Y, por último, se indica que si no se acudió al SIMA I fue por la existencia de otros dos procedimientos anteriores que habían acabado en desistimiento y dada la ausencia de cualquier posibilidad de llegar a un entendimiento con las ahora demandantes.

7.- La representación de ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS S.A. también se opone a la demanda haciendo suyas las alegaciones, de forma y fondo, expresadas por la anterior demandada. Se incide en las excepciones procesales planteadas y respecto al fondo del asunto y de forma subsidiaria se sostiene que los descuentos deberían realizarse de forma proporcional.

Los sindicatos demandantes se opusieron a las excepciones planteadas.

OCTAVO.- De conformidad con el art. 85.4 LRJS se fijaron los hechos conformes y controvertidos; resultando únicamente como hechos pacíficos los siguientes:

- Los sindicatos UGT, USO y CSIF no tienen representantes en la empresa ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS S.A.
- La prima se devenga de manera anual.
- Entre un 70 y un 75% de la plantilla ha cobrado la prima de productividad.
- Las empresas no acudieron al SIMA en el anterior procedimiento.
- La Comisión Paritaria del anterior Convenio ha desaparecido.

NOVENO.- Tras recibirse el pleito a prueba se admitió prueba documental, reconocida por las partes (salvo el listado de trabajadores de Madrid y el de afiliados a USO en Canarias, no reconocidos por las empresas codemandadas ni por el



Representante del Comité Intercentros). El Ministerio Fiscal se opuso a la apreciación de cualquiera de las excepciones planteadas. Respecto al fondo del asunto interesó la desestimación de ambas demandas al constar la existencia de un nuevo Convenio colectivo que introdujo una nueva regulación de la prima ahora cuestionada. Tras la fase de conclusiones quedaron los autos conclusos para dictar sentencia.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a las a la totalidad de la plantilla de las empresas CIA LOGISTICA ACOTRAL SAU y ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS SAU que prestan servicios para las mismas en los diferentes centros de trabajo del territorio nacional (no controvertido).

SEGUNDO.- Las empresas demandadas aplicaban a sus trabajadores/as el Convenio Colectivo de Empresa, Compañía Logística ACOTRAL, SA y ACOTRAL Distribución Canarias SA, publicado en el BOE de fecha 23 de mayo de 2019 suscrito por la representación de ambas y por los sindicatos CCOO y UGT. El artículo 1.2 del citado Convenio señalaba que *“El presente Convenio Colectivo y con ello la totalidad de sus disposiciones, serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que las empresas afectadas tengan en el territorio Nacional”*. Tal Convenio fue modificado por resolución publicada en BOE de 13 de junio de 2022 (descriptores nº 4, 5, 47, 74, 76 y 77).

El artículo 48 regula la *“Prima anual a la Productividad”* y el artículo 69 los *“Permisos retribuidos”*.

TERCERO.- En el BOE nº 188, de 6 de agosto de 2025, se publicó la Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU suscrito por la representación de ambas y por los sindicatos CCOO y UGT y con entrada en vigor el 1 de enero de 2025 (descriptores nº 48 y 81).

CUARTO.- El sindicato CSIF cuenta 2 miembros, de un total de 17, en el Comité de Empresa de CIA LOGISTICA ACOTRAL SAU en el centro de trabajo de Madrid (descriptor nº 3). El sindicato USO cuenta con 7 representantes en la misma empresa y en el centro de trabajo de León. Este sindicato cuenta con afiliados en León, Sevilla, Comunidad valenciana, Vitoria y Madrid. Y, en particular, cuenta con 5 afiliados en las Islas Canarias que prestan servicios para ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS S.A y respecto a los que esta empresa no tiene constancia (descriptores nº 45, 46, 83 y 138).

QUINTO.- En fecha 10 de marzo de 2025 el sindicato CSIF presentó consulta ante la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de compañía Logística Acotral SA y Acotral Distribución Canarias SA, sin que conste contestación (descriptor nº 6).

SEXTO.- En fecha 13 de octubre de 2025 el sindicato USO presentó consulta ante la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de compañía Logística Acotral SA y Acotral Distribución Canarias SA. Mediante correo electrónico de fecha 17 de octubre de 2025 el Departamento de Recursos Humanos indicó que no era posible atender aquella petición, al no estar vigente la Comisión Paritaria y sin perjuicio de que la solicitante pudiera remitirla a la Comisión del nuevo Convenio (descriptores nº 51 y 52).

SÉPTIMO.- La prima de productividad se devenga en las empresas demandadas de manera anual, percibiéndose en la nómina del mes de enero siguiente. En enero de 2025 entre un 70 y un 75% de la plantilla ha cobrado tal prima de productividad (hechos no controvertidos y descriptores nº 82 y 147).

OCTAVO.- En fecha 26 de marzo de 2025 el sindicato CSIF presentó solicitud de mediación en el SIMA frente a la COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.A.U, celebrándose tal acto en fecha 10 de abril de 2025 con el resultado de intentado sin efecto y al que no compareció aquella empresa pese a constar debidamente citada (descriptores nº 10 y 55).

NOVENO.- En fecha 11 de abril de 2025 el sindicato CSIF presentó demanda ante esta misma Sala, dando lugar a los autos de Conflicto Colectivo 137/2025. La parte demandante desistió de tal procedimiento en fecha 16 de septiembre de 2025 (descriptores nº 11 a 13).

DÉCIMO.- En fecha 1 de octubre de 2025 el sindicato CSIF presentó nueva solicitud de mediación en el SIMA frente a la COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A.U. y ACOTRAL DISTRIBUCIÓN CANARIAS, S.A., celebrándose tal acto en fecha 16 de octubre de 2025 con el resultado de intentado sin efecto y al que no comparecieron aquellas empresas pese a constar debidamente citadas (descriptores nº 14 y 15).

DECIMOPRIMERO.- En fecha 16 de octubre de 2025 el sindicato USO presentó nueva solicitud de mediación en el SIMA frente a la COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A.U. y ACOTRAL DISTRIBUCIÓN CANARIAS, S.A., celebrándose tal acto en fecha 16 de octubre de 2025 con el resultado de intentado sin efecto y al que no comparecieron aquellas empresas pese a constar debidamente citadas (descriptores nº 53 y 54).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en

relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- Expuestas las posiciones de las partes en el antecedente fáctico séptimo es preciso dar respuesta inicial a las múltiples excepciones mantenidas por ambas empresas demandadas. Comencemos con la excepción de **indebida acumulación de acciones** (en rigor, procesos, en la terminología utilizada por la Ley reguladora de la Jurisdicción Social). Consideran las demandadas que entre las demandas presentadas por CSIF y USO existiría una sustancial diferencia pues en la de USO se interesa la declaración de nulidad del precepto convencional en cuestión. Tal argumentación, sin embargo, no puede ser compartida. En primer lugar, porque, como puede observarse en el Suplico de la demanda de USO (transcrito en el Antecedente de Hecho Tercero) es que se declare la nulidad de la interpretación y práctica que ha desarrollado la empresa del artículo 48 del anterior Convenio Colectivo. No se insta, por tanto, la declaración de nulidad del precepto sino su interpretación acorde a los principios constitucionales y a las resoluciones dictadas por el Tribunal Supremo en relación con la forma de cálculo de las retribuciones variables.

Pero es que, además y tal y como ya se indicó tanto en el Auto de fecha 19 de noviembre de 2025 como en la Providencia de 28 de noviembre de 2025, la acumulación acordada cumple con los requisitos exigidos por la LRJS para la acumulación de procesos dada la posibilidad de pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes (artículo 30 LRJS). En definitiva, resulta palmario que en las dos demandas acumuladas existe identidad de *petitum*. Siendo ello así no existe ningún obstáculo que impida la acumulación.

CUARTO.- La segunda excepción planteada, relacionada con la anterior, es la relativa a la **inadecuación de procedimiento**. Entienden las codemandadas que lo que se está planteando por los sindicatos demandantes es una impugnación de Convenio y que, por ello, las cuestiones que se plantean en relación con el reconocimiento y abono de la prima de productividad no pueden ser objeto de un Conflicto Colectivo.

Tal alegación carece de consistencia jurídica al tratarse de una cuestión ya resuelta por esta misma Sala. Así, en la SAN de 8 de julio de 2025, Conflicto 162/2025, ya examinamos tal cuestión en los siguientes términos (el resaltado es añadido):

“El objeto procesal de las demandas de conflicto colectivo, en su vertiente objetiva, ex artículo 153.1 de la LRJS son las pretensiones que versan "sobre la aplicación e

interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley"; mientras que el objeto del procedimiento de la impugnación de convenios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 163.1 LRJS, es "la impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros [...]"

En los últimos meses la delimitación y distinción entre el objeto procesal del procedimiento de conflicto colectivo y el de impugnación de convenios colectivos ha sido objeto de atención y pronunciamientos, aparentemente diversos, por parte del Tribunal Supremo.

En la STS de 3 de julio de 2024 (Rec. 92/2022), se planteó una demanda de conflicto colectivo en la que se solicitaba que cualquier curso de formación obligatoria, fuera presencia o virtual, se computasen como tiempo trabajado todo el tiempo del curso, estando establecido en el convenio de aplicación que los cursos virtuales solo computarían el 40% del tiempo invertido en ellos como tiempo de trabajo. Ante tal pretensión y previsión convencional el Tribunal Supremo concluyó que, si bien no se instaba la nulidad del precepto convencional, la estimación de la pretensión solo era posible mediante la declaración de nulidad, en ese caso parcial, del precepto convencional controvertido dado que "no se trata de interpretar, sino de analizar la legalidad de la cláusula, la que a juicio de los demandantes choca con la legalidad vigente [...] de modo que, de ser así, la consecuencia sería la nulidad parcial con la consiguiente modificación del precepto convencional"; concluyendo que "si bien en el escrito de demanda se hace constante referencia a la modalidad procesal de conflicto colectivo y a la interpretación del art. 96 del convenio colectivo, ninguna duda cabe respecto a que el objeto del litigio es la nulidad parcial de un acuerdo colectivo con valor de convenio colectivo de carácter estatutario. Esa pretensión se halla en el terreno de lo establecido en los arts. 163 y ss. LRJS sobre impugnación de convenios colectivos", de suerte que "si se solicita la nulidad de determinados preceptos de un convenio, acuerdo o pactos colectivos, por oponerse a los mandatos de una norma imperativa la única vía procesal adecuada es la modalidad de impugnación de convenio".

En la STS de 20 de enero de 2025 (Rec. 99/2024) se resuelve una impugnación de un convenio colectivo la pretensión tenía por finalidad declarar de ilegalidad y, por tanto, la nulidad de un parte de un precepto convencional que regulaba un incentivo de mejora en el que se establecía un coeficiente corrector para su cuantificación en función del porcentaje de absentismo del trabajador/a, excluyéndose únicamente de la consideración de ausencia los permisos retribuidos que obedecieran al fallecimiento de cónyuge, padre-madre y/o hijas/os de la persona trabajadora, lo que, a sensu contrario, suponía considera como absentismo otros permisos previstos en el convenio. Declara en instancia la ilegalidad y nulidad parcial del precepto, acorde con el contenido de la pretensión formulada por el sindicato demandante, nuestro máximo interprete tras confirmar que la configuración convencional del antecitado incentivo incurre tanto en una discriminación directa, como en una indirecta y también por asociación, no procede a confirmar la declaración de nulidad porque "supone que, con independencia de cuál ha sido la causa de esa inasistencia, todos los trabajadores tendrán derecho al 100% de la cuantía del plus que corresponda el centro de trabajo", de suerte que "un trabajador que se haya ausentado del trabajo por una causa no justificada o por una causa que no sea discriminatoria (por ejemplo, el permiso de un día por traslado de domicilio habitual establecido en el convenio colectivo) tendrá derecho al 100% de la cuantía del complemento correspondiente a su centro de trabajo. Dejaría de ser un plus de productividad, calidad y asistencia al trabajo y pasaría a ser un plus de productividad y calidad, lo que desnaturalizaría este complemento salarial pactado por el empresario con los representantes de los trabajadores". Esa declaración de nulidad supone que "no solamente anula el convenio colectivo respecto de la falta de cómputo de las ausencias causadas por enfermedad, por discriminación por razón de sexo o por discriminación por asociación, sino que anula el cómputo de cualquier ausencia del trabajador. Ello vacía de contenido un complemento salarial que pretende combatir el absentismo: aunque la ausencia del trabajador no estuviera justificada o respondiera a un permiso ajeno a los factores de discriminación, no podría tenerse en cuenta a efectos del control del absentismo", considerando la Sala que "la regulación del incentivo de mejora no es nula cuando tiene en cuenta las ausencias al trabajo que no están justificadas o se deben a factores no discriminatorios"; concluyendo que no cabe la anulación parcial solicitada "porque existe una interpretación posible del art. 49 de esa norma colectiva, cohonestándolo con la Constitución, con la Ley 15/2022 y con la Ley Orgánica 3/2007", de suerte que **"si se produce un comportamiento antijurídico de la empresa al interpretar y aplicar ese convenio colectivo, se podrá formular la correspondiente demanda por los trámites del procedimiento de conflicto colectivo"**.

A tenor de lo expuesto esta Sala, haciendo suya la interpretación formulada en ambos pronunciamientos del Tribunal Supremo considera que cuando una pretensión de interpretación o aplicación de un precepto convencional tenga como

premisa previa la constatación de que dicho precepto es contrario a un precepto legal, la modalidad procesal pertinente será la de impugnación de convenio colectivo. O dicho de otra manera si la estimación de la interpretación o aplicación del convenio contenida en la demanda requiere que previamente el órgano judicial llegue a la convicción de que dicho precepto es contrario a ley, no se podrá encauzar la pretensión a través de la modalidad de conflicto colectivo sino a través de la modalidad de impugnación de convenios. Esta regla general resulta excepcionada en el supuesto de que la interpretación o aplicación no agote todos los supuesto posibles que pudieran subsumirse en el supuesto de hecho configurado en el precepto convencional controvertido, en cuyo caso, como es posible que haya supuestos que encajen en la previsión convencional y otros no, no es viable acudir a la vía de impugnación de convenios sino que la vía impugnatoria será la de conflicto colectivo. En efecto, en la STS de 3 de julio de 2024 (Rec. 92/2022), la interpretación formulada en la demanda -que todos los cursos virtuales computaran al 100% como tiempo trabajado- agotaba todos los supuestos posibles; mientras que en la STS de 20 de enero de 2025 (Rec. 99/2024) al solicitarse la nulidad del precepto por ilegalidad, había supuestos que si se reputaban contrarios a ley y otros que no, de suerte que la pretensión debe encauzarse mediante el conflicto colectivo porque si sería posible una aplicación o interpretación del precepto que se mantendrá vigente para ciertos supuestos [...]”.

En las presentes actuaciones, a la vista del Suplico de ambas demandas, cabe afirmar que lo que se nos solicita es la declaración del derecho de los trabajadores afectados a percibir la prima de productividad de 2024 sin computar como ausencias no justificadas las que se detallan en el Suplico de ambas demandadas. O, lo que es lo mismo, que no se computen como faltas de asistencia o se incluyan en las excepciones esas situaciones detalladas. Existirán, por tanto, supuestos de inasistencia al trabajo que no podrían ser considerados discriminatorios y, en consecuencia, subsumibles en los preceptos controvertidos, por lo que esta Sala concluye que la modalidad procedente es la de conflicto colectivo y no la de impugnación de convenio, lo que aboca a la desestimación de la excepción de inadecuación.

QUINTO.- Examinemos a continuación la excepción de **falta de legitimación activa**. Para resolver tal excepción y como hicimos en nuestra SAN de 6-11-2.024- proc. 268/2024- debe resaltarse que la doctrina de la Sala IV del TS- por todas STS 15-6-2.021- rec 85/2019-, y de 14-4-2.021- rec. 1/2020- a la hora de interpretar el concepto de implantación a que se refieren los arts. 17.2 y 154 de la LRJS en orden a conceder legitimación a las organizaciones sindicales para promover conflictos colectivos, destaca que en cuanto que implican el desarrollo de parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical (art. 2.2 d) de la LOLS) cual es la promoción de conflictos colectivos, debe mantenerse una línea proactiva es orden a reconocer legitimación a cualquier organización sindical que acredite una mínima implantación

en el ámbito del conflicto - así en la última de las resoluciones que se citan se reconoce legitimación, corrigiendo el previo criterio de esta Sala, a una organización que cuenta tan solo con un representante unitario en una empresa que explota 14 centros de trabajo.

La aplicación de tal doctrina hizo que en la resolución que acabamos de citar admitiésemos que un sindicato que ostentaba el 0.94 por ciento de la representación en una empresa tuviese legitimación para promover conflictos colectivos en dicho ámbito, por lo que elementales razones de respeto al propio precedente nos han de llevar a rechazar la excepción pues consta que ambos sindicatos disponen de representantes en los Comités de Empresa de distintos centros de trabajo. Es cierto que no constan representantes de ninguno de ellos en el centro de Canarias pero ello no impide apreciar tal legitimación dado el ámbito funcional del Convenio, de obligada observancia para ambas empresas, Compañía Logística Acotral S.A.U. y Acotral Distribuciones Canarias S.A. Y ello con independencia de que el sindicato UGT, que se adhiere a la demanda, tenga la condición de sindicato más representativo a nivel nacional.

Pero es que esta misma Sala, en relación a los mismos sindicatos demandantes y a ambas empresas demandadas, ya se pronunció respecto de la legitimación activa de aquellos. Así, en la SAN de 3-12-2024, Conflicto 71/2024, indicamos lo siguiente:

“[...] los sindicatos USO y CSIF, que se adhieren de forma expresa a la demanda, cuentan, respectivamente, con 3 representantes en el centro de León y 2 en Madrid. Es cierto que se trata de una implantación mínima, a la vista del mapa de representatividad aportado como documento nº 13 del descriptor 116, pero suficiente a los efectos del planteamiento de un conflicto como el presente. Y no se cuestiona que tales organizaciones sindicales tienen un ámbito de actuación más amplio que el del conflicto [...]”.

La excepción, por todo ello, también se rechaza.

SEXTO.- Ambas codemandadas sostienen la **falta de agotamiento de la vía previa** para la iniciación de un Conflicto Colectivo. Y ello, según se afirma, al no haber acudido las demandantes a formular consulta a la Comisión Paritaria. Tal argumento no se sostiene. En primer lugar, porque consta acreditado que ambos sindicatos presentaron consulta expresa dirigida a la Comisión Paritaria (hechos probados quinto y sexto). Pero es que, en segundo lugar, también consta respuesta expresa del Departamento de Recursos Humanos (no se identifica la empresa) en el que se indicaba al sindicato USO que la Comisión Paritaria no estaba vigente. La consulta a la Comisión Paritaria lo era para la interpretación del artículo 48 del Convenio publicado en el BOE de fecha 23 de mayo de 2019 y respecto a la productividad devengada en el ejercicio de 2024. Y ello conforme a las funciones de tal Comisión recogidas en el artículo 8 del mismo Convenio. No resulta posible imponer, tal y

como parece pretenden las codemandadas, que la consulta sea resuelta por una Comisión Paritaria constituida al amparo de un Convenio distinto (publicado en el BOE de 6 de agosto de 2025 y con entrada en vigor el 1 de enero de 2025) pues no se discute que la regulación de la productividad contenida en tal nuevo Convenio es distinta a la que ahora se cuestiona en el presente Conflicto.

SÉPTIMO.- La siguiente excepción planteada es la de **carencia sobrevenida de objeto**. El art. 22.1 de la LEC con relación a la carencia sobrevenida de objeto señala que *“Cuando, por circunstancias sobrevenidas a la demanda y a la reconvencción, dejare de haber interés legítimo en obtener la tutela judicial pretendida, porque se hayan satisfecho, fuera del proceso, las pretensiones del actor y, en su caso, del demandado reconviniente o por cualquier otra causa, se pondrá de manifiesto esta circunstancia y, si hubiere acuerdo de las partes, se decretará por el Letrado de la Administración de Justicia la terminación del proceso, sin que proceda condena en costas”*. Sostienen las demandadas, si bien de forma velada o indirecta, que la publicación y entrada en vigor del nuevo Convenio, con regulación dispar de la productividad en su artículo 50. Siendo ello cierto, tal y como reconoce las demandantes en el acto de la vista, lo cierto es que la existencia de interpretaciones discrepantes sobre forma de computar las ausencias en relación con la prima devengada durante el año 2024 subsiste y ello constituye, precisamente, el fondo del asunto. Esto es, habrá de examinarse la normativa aplicable y la práctica empresarial a los efectos de apreciar o descartar una incorrecta aplicación del citado precepto convencional. De ahí que aquella excepción deba ser rechazada.

OCTAVO.- La última excepción, esta vez de fondo, es la relativa a la **prescripción**. Y ello toda vez se contiene en ambas demandas una pretensión de condena relativa al abono de la prima anual a la productividad sin computar como ausencia no justificada las situaciones descritas en ambas demandas. Sostienen las demandantes que aunque la prima de productividad se paga en la nómina del mes de enero de 2025 la misma se devenga durante todo el año 2024. Y que siendo ello así y habiéndose interpuesto la demanda de USO en el mes de noviembre de 2025 las circunstancias personales de los distintos trabajadores con derecho a la prima habrían de ser únicamente las surgidas desde noviembre de 2024. Y respecto al sindicato CSIF se sostiene que al haber desistido de un anterior conflicto y no constar en el Decreto de desistimiento la reserva de acciones debería operar el plazo prescriptivo sin posibilidad e condenar a la empresa a revisar las condiciones de los trabajadores durante el año 2024.

La Sala no llega a entender tales razonamientos. Con independencia de que, por tener naturaleza declarativa, la acción colectiva no prescribe mientras se encuentre vigente la norma convencional en que se funda (TS 22-5-13, 246/2011; 31-5-12, rec. 160/2011); cuando hablamos de posibles reclamaciones salariales a favor de los trabajadores es doctrina más que consolidada que el día inicial del cómputo de la

prescripción anual es aquel en que se pudieron reclamar, esto es al vencimiento de cada devengo, o el día de abono de la paga extraordinaria (TS 6-4-17, rec. 118/2016). Y ambas empresas reconocen que la prima de productividad se abonaba en el mes de enero de 2025. Ambas demandas se interponen antes del transcurso de un año desde esa fecha. Carece de cualquier sustento legal afirmar que el plazo debería iniciarse desde la fecha en que cada trabajador hubiera disfrutado de alguna de las situaciones computadas por la empresa como ausencias injustificadas a efectos del abono de la retribución variable.

Y constando un primer desistimiento en fecha 16 de septiembre de 2025 de una demanda idéntica planteada por CSIF en los autos de Conflicto Colectivo 137/2025 (descriptores nº 11 a 13), el plazo prescriptivo se reinicia desde tal fecha. En modo alguno cabe apreciar, por ello, prescripción.

NOVENO.- Descartadas todas las excepciones planteadas es preciso examinar el fondo del asunto. La cuestión controvertida consiste en determinar si los requisitos y excepciones recogidas en la regulación convencional de la prima anual a la productividad regulada en el Convenio publicado en el año 2019, aplicado hasta el 31 de diciembre de 2024, introducen discriminaciones prohibidas, limitaciones injustificadas de derechos fundamentales o resultan contrarias a normas de rango legal

La prima anual a la productividad viene recogida en el artículo 48 del citado Convenio de empresa en los siguientes términos:

“Artículo 48. Prima anual a la Productividad.

1. Devengo:

A partir del 1 de enero de 2019, este concepto se devengará por 12 meses, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Con independencia de categoría o unidad de negocio en que se estuviera adscrito, será devengado por aquellos trabajadores que además de cumplir los requisitos que se establecen a continuación, se encuentren en la empresa en el momento del abono y acumulen un periodo de trabajo continuado de al menos seis meses.

La cantidad que percibir será, la equivalente a un salario base mensual en su categoría, o en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado. Todo ello, de acuerdo siempre a la distribución y cumplimiento de requisitos que a continuación se reseñan:

- 65% de la prima por asistencia.*
- 20% de la prima por absentismo en la empresa.*

- 15% de la prima referenciada a los beneficios anuales en la empresa.

A partir de 1 de enero de 2021, la estructura quedara modificada de la siguiente forma:

- 70% de la prima por asistencia.
- 15% de la prima excelencia profesional.
- 15% de la prima referenciada a los beneficios anuales en la empresa.

Antes del día 6 de enero, se publicarán en los tabloneros de anuncios de cada centro de trabajo, los listados de beneficiarios, sin perjuicio, que, a interés de los afectados o de la representación legal de los trabajadores, éstos tengan conocimiento en cada momento de su situación al respecto.

Asimismo, la empresa abonará los importes devengados, antes del 15 de enero del año siguiente al devengado, mediante una transferencia bancaria. Con el objetivo de favorecer la comprensión de lo abonado, ésta será diferente a la de la mensualidad, y, consecuentemente, generará una hoja salarial independiente, en la que se especificará el detalle de la prima recibida.

2. Requisitos:

a) De carácter individual: Se percibirá la totalidad de la cuantía que se establece a este respecto, en los casos que el afectado:

- *No haberle sido imputada alguna falta grave o muy grave.*
- *No tener faltas de asistencia al trabajo.*

Se percibirá la mitad de la cuantía que se establece a este respecto, durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020, en los casos que el afectado:

- *Tuviera entre una y tres faltas de asistencia.*
- *No haberle sido imputada alguna falta muy grave.*

Quedan exceptuadas como faltas de asistencia computables al efecto:

- *Vacaciones, compensación de festivos u horas extras.*
- *Participación en mesas electorales, ejercicio del derecho a huelga y/o citaciones oficiales ante organismos públicos (juzgados, inspección, etc.), siempre que las mismas se encuentren directamente relacionadas con el desempeño de sus funciones en la empresa, exceptuando las referenciadas a reclamaciones de índole laboral ante esta.*

– Aquellas provenientes de la I.T. derivada de accidente de trabajo, en la cual el trabajador no acumule más de seis meses del periodo computado.

– Apartado «e» artículo 69 «permisos retribuidos» (fallecimiento de cónyuge, padres o hijos).

– Apartado «d» artículo 69 «permisos retribuidos» (enfermedad grave o intervención quirúrgica), hasta un máximo de 3 días al año y siempre que se trate de cónyuge, padres o hijos.

A partir del 1 de enero de 2021, para cumplir el apartado de excelencia profesional, será necesario:

– 0 sanciones de empleo y sueldo.

– No más de dos amonestaciones por escrito.

– 0 días de absentismo.

b) De carácter colectivo:

Los trabajadores que hayan accedido a alguno de los tramos en que se divide el apartado anterior, podrán aumentar la cantidad a percibir por la partida referenciada a:

– Durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 al absentismo total de la empresa siempre que este no rebasara el 2,00 %.

– A los beneficios, siempre que el beneficio después de impuestos obtenido por las actividades ordinarias de la empresa con respecto a la facturación total alcance el 1,5%.

3. Regulación de situaciones específicas:

– Se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado, en los casos de trabajadores con reducciones de jornada, permisos sin sueldo, contratos a tiempo parciales y/o excedencias.

– En el supuesto de darse un periodo de ausencia inferior a un mes, paternidad o maternidad, que el mismo pudiera afectar a la prima de dos años, se acuerda que dicho periodo solo tenga efecto sobre un ejercicio.

4. Motivado en los esfuerzos que las partes vienen realizando en los convenios precedentes, en aras de garantizar la estabilidad laboral, a través de mejorar la competitividad de la empresa en el sector, la productividad, etc., ambas partes acuerdan, que, en el supuesto que la empresa rebasara el 1,5% de beneficio después de impuestos, obtenido por las actividades ordinarias de la empresa, el 25% de lo que excediera, será redistribuido proporcionalmente entre los trabajadores que accedieron a dicho incentivo. Dicho reparto

finalizaría en el momento que el afectado alcanzara el doble de lo que inicialmente percibiera como prima a la productividad. A efectos aclaratorios, computarán aquellos ingresos no provenientes de la actividad ordinaria que en ejercicios anteriores o presentes fueron sufragados con cargo a los costes de explotación de la empresa”.

Tal precepto fue modificado tras la Resolución de 31 de mayo de 2022 en el siguiente sentido:

“Queda suprimido y sin efecto el apartado en el que actualmente dice:

«A partir de 1 de enero de 2021, la estructura quedara modificada de la siguiente forma:

- 70% de la prima por asistencia.*
- 15% de la prima excelencia profesional.*
- 15% de la prima referenciada a los beneficios anuales en la empresa».*

Queda suprimido y sin efecto el apartado en el que actualmente dice:

«A partir del 1 de enero de 2021, para cumplir el apartado de excelencia profesional, será necesario:

- 0 sanciones de empleo y sueldo.*
- No más de dos amonestaciones por escrito.*
- 0 días de absentismo”.*

La misma norma convencional regula los permisos en su artículo 69, en los siguientes términos:

“Artículo 69. Permisos retribuidos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo según se detalla a continuación:

a) Por matrimonio de distinto o igual sexo: dieciséis días naturales. Adicionalmente, previo aviso con al menos dos meses de antelación, el trabajador tendrá derecho a juntar este permiso con una quincena de vacaciones. Este derecho, se hace extensivo a las parejas de hecho en el momento de su formalización e inscripción como tal ante la autoridad competente en la materia.

b) Por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: un día natural, siempre que éste coincida con la jornada laboral del trabajador prevista en cuadrante de trabajo.

c) *Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y/o el acogimiento de menores establecido en el punto 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores: tres días naturales, adicionales al permiso de paternidad establecido en la legislación vigente.*

d) *Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Este permiso será aumentado en un día más para los casos de familiares de 1.er grado de consanguinidad o afinidad, siempre que la hospitalización o post operatorio con reposo domiciliario sea superior a 48 horas.*

e) *Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos: cinco días naturales. Además, el trabajador tendrá el derecho de juntar este permiso con una quincena de vacaciones. En el caso que el trabajador hubiera agotado el periodo vacacional del año en curso, la empresa se obliga a adelantar una quincena del periodo vacacional que pudiera corresponderle en el año siguiente.*

f) *Por fallecimiento de parientes: tres días naturales en los casos de 1.er grado de consanguinidad o afinidad y dos días naturales en los casos de 2.º grado de consanguinidad o afinidad.*

g) *Por traslado del domicilio habitual (previa justificación que certifique su veracidad): dos días naturales.*

h) *Por asuntos propios y/o libre disposición: un día, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de seis meses y sea solicitado por escrito con siete días de antelación. Este permiso no conlleva justificación o motivación por parte del afectado y quedará eliminado a 31 de diciembre del año 2021.*

i) *Por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, exámenes de conducir y oposiciones que coincidan dentro de la jornada laboral del propio trabajador: El tiempo indispensable para su realización.*

j) *Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con lo recogido en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores: El tiempo indispensable.*

k) *Por lactancia: Se estará a lo regulado en el artículo 98 mejoras a la maternidad del presente Convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37. apartados 4 y 6, y demás normativa vigente en la materia. En cualquier caso, estos permisos serán retribuidos y por lo tanto considerados en todo momento como trabajo efectivo.*

2. Aclaraciones o consideraciones a tener en cuenta:

– El inicio de cualquier permiso retribuido coincidirá con día laboral del trabajador.

– A los efectos de mejorar la eficiencia en la organización de la empresa, la concesión de permisos, licencias o compensaciones de jornada donde conforme a este convenio se requiere un plazo de preaviso, quedará condicionada a no rebasar el 3,00% de los trabajadores de una unidad de negocio en un centro de trabajo, o el 5,00 % en caso de contingentes menores de 100 personas. Dicho porcentaje, será ampliado en un 2,00% entre el periodo que va del 15 de junio al 15 de septiembre y del 15 de diciembre al 15 de enero. Por tanto, en caso de superarse el límite establecido, prevalecerá para su concesión el orden de entrada de las solicitudes.

A efectos aclaratorios, no se encuentran dentro de este cómputo aquellos permisos sobrevenidos por causa de fuerza mayor que impidieran el lógico preaviso y su programación, pues confrontaría con los permisos ya establecidos para esa fecha.

– Los permisos descritos en los apartados b), d), y f) de este artículo, serán ampliados en dos días más en aquellos que el trabajador necesitara realizar algún desplazamiento (superior a 200 kilómetros de radio desde el centro de trabajo). Igualmente, cuando se trate de un familiar de primer grado con residencia en el extranjero, se tendrá derecho a juntar a este permiso una quincena de vacaciones. En el caso que tenga su periodo vacacional anual agotado, la empresa se obliga a adelantar una quincena del periodo vacacional que pudiera corresponderle para el año siguiente.

– En los permisos vinculados a la hospitalización se especifica que el permiso no tendrá posibilidad de fraccionamiento, y que el inicio ha de coincidir con la citada hospitalización. En relación a este mismo apartado, el derecho queda limitado a dos veces al año, en supuestos de enfermedad crónica o múltiples recaídas motivadas por el mismo hecho causante.

– A los efectos reseñados en este artículo, se equipará el vínculo matrimonial con el de pareja de hecho, siempre que ésta se encuentre debidamente inscrita en el Registro que cada Comunidad Autónoma correspondiente.

– El permiso por matrimonio será disfrutado de forma ininterrumpida. Si las nupcias se celebrasen en día de descanso del trabajador, el permiso comenzará a computar desde su primer día laboral siguiente a las nupcias. Asimismo, el inicio del disfrute podrá darse con la antelación deseada sobre el

propio hecho causante, siempre y cuando el día del enlace se encuentre comprendido dentro del periodo solicitado.

– Cuando el hecho causante que da lugar a un permiso retribuido, se produzca después de haber realizado la jornada laboral del trabajador, dicho permiso comenzará a computar a partir del día siguiente del hecho. En cualquier caso, los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos.

– Los familiares de primer grado son: Padres, padres políticos, cónyuge, hijos e hijos políticos. Los familiares de segundo grado son: Abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

3. Solicitud, procedimiento para la concesión del permiso y justificación:

Los permisos deberán solicitarse con la debida antelación, salvo en los casos de fuerza mayor, en los que se justificará a posteriori. Dicha solicitud la realizará por escrito ante su superior jerárquico o quien la empresa designe en cada momento, firmando éste un recibí y entregando copia al propio trabajador/a. Posteriormente, en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la solicitud, la empresa se obliga a dar conocimiento al trabajador de que su permiso se ha concedido o denegado, en cuyo caso deberá de argumentarlo por escrito entregando una copia al trabajador.

En el caso de no concesión de permisos solicitados, se abrirá un nuevo plazo de 48 horas para que la representación legal de los trabajadores realice las alegaciones oportunas, tras el cual, la empresa resolverá definitivamente en el menor tiempo posible, sin que éste pueda rebasar el otorgado a la RLT.

El silencio administrativo por parte de la empresa y/o la superación de los plazos previstos de resolución, se interpretará a favor del afectado, es decir, se confirmará la concesión del permiso solicitado.

A efectos de acreditar la veracidad de los hechos causantes, las partes signatarias consensuarán en cada momento los tipos de justificante a aportar en cada supuesto”.

Pues bien, es preciso señalar, ya desde este momento, que las cuestiones que ahora plantean los sindicatos demandantes ya han sido resueltas reiteradamente por esta Sala. Y ello en aplicación de los criterios ya fijados por el Tribunal Supremo en la Sentencia de 20-1-25, rec. 99/2024. Así, indicábamos la SAN de 30-5-2025, proc. 98/2025, lo siguiente:

“[...] la cuestión jurídica que radica es si a la luz de la doctrina que fijó la STS 40/2025 de 20-1 que rehusó anular determinados pasajes del art. 49 del Convenio colectivo de Veralia deben reputarse ajustadas a derecho aquellas situaciones de

ausencia a que se hace referencia en las demandas sindicales, ya por tratarse de permiso retribuido ya por suponer una causa de suspensión contractual, que la empresa penaliza al socaire de dicho precepto de cara a la percepción del incentivo.

La Sentencia del Tribunal Supremo, tras examinar los conceptos de discriminación indirecta por razón de sexo (art. 6.2 de la LO 3/2007) y de la discriminación directa por razón de enfermedad (arts. 2.3 y 9 de la Ley 15/2.022), así como de la doctrina fijada por la propia Sala IV del TS en la STS de 3-12-2019 -rec 141/2018- en virtud de la cual se pueden establecer incentivos que penalicen el disfrute de permisos retribuidos (convirtiéndolos de facto en “permisos menos retribuidos”) siempre y cuando no impliquen discriminación por razón de sexo, lo que denomina “permisos neutros” como son los permisos por cambio de domicilio, la licencia por matrimonio y los permisos por fallecimiento de familiares, al considerar que tales permisos son disfrutados tanto por hombres como por mujeres, concluyendo en su fundamento de derecho razonando lo siguiente:

“.-Hemos explicado que este incentivo de mejora es un plus salarial que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo. La sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, C-270/2016, declaró 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». Combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema.

Lo que sucede es que se debe combatir el absentismo 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 las citadas 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.

2.-Hemos explicado cómo se calcula este incentivo:

1º Se utilizan unas fórmulas matemáticas para calcular la cuantía que corresponde al centro de trabajo, en función de la productividad y de la calidad.

2º Después, se individualiza el plus salarial que le corresponde a cada trabajador en función de sus ausencias individuales.

La sentencia recurrida anula el convenio colectivo respecto de la individualización del plus para cada trabajador en función de sus ausencias al trabajo.

Dicha anulación supone que, con independencia de cuál ha sido la causa de esa inasistencia, todos los trabajadores tendrán derecho al 100% de la cuantía del plus que corresponda al centro de trabajo.

Si confirmamos la sentencia recurrida, la consecuencia será que un trabajador que se haya ausentado del trabajo por una causa no justificada o por una causa que no sea discriminatoria (por ejemplo, el permiso de un día por traslado de domicilio habitual establecido en el convenio colectivo) tendrá derecho al 100% de la cuantía del complemento correspondiente a su centro de trabajo. Dejaría de ser un plus de productividad, calidad y asistencia al trabajo y pasaría a ser un plus de productividad y calidad, lo que desnaturalizaría este complemento salarial pactado por el empresario con los representantes de los trabajadores.

3.-En resumen, la sentencia de instancia no solamente anula el convenio colectivo respecto de la falta de cómputo de las ausencias causadas por enfermedad, por discriminación por razón de sexo o por discriminación por asociación, sino que anula el cómputo de cualquier ausencia del trabajador. Ello vacía de contenido un complemento salarial que pretende combatir el absentismo: aunque la ausencia del trabajador no estuviera justificada o respondiera a un permiso ajeno a los factores de discriminación, no podría tenerse en cuenta a efectos del control del absentismo.

A juicio de esta Sala, la regulación del incentivo de mejora no es nula cuando tiene en cuenta las ausencias al trabajo que no están justificadas o se deben a factores no discriminatorios: ajenas a la discriminación por razón de enfermedad, a la discriminación por razón de sexo o a la discriminación por asociación.

Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que, «[a] través de la impugnación del convenio colectivo solo cabe interesar su declaración de ilegalidad (total, parcial) o de lesividad. No es posible interesar que se asuma o descarte determinada interpretación». [Por todas, sentencia del TS 255/2023, de 11 de abril (rec. 86/2021)].

En consecuencia, no procede declarar la nulidad del art. 49 del Convenio colectivo de Verallia, que regula el incentivo de mejora, porque es lícito establecer un plus salarial para combatir el absentismo que tenga en cuenta las ausencias al trabajo no justificadas o que no constituyan uno de los factores de discriminación prohibidos, sin perjuicio de que, al interpretar y aplicar ese precepto, además de las ausencias que se mencionan expresamente en el convenio colectivo (permisos por fallecimiento de cónyuge...) se excluyan también las que son discriminatorias.

4.-Debemos precisar que esta Sala no anula parcialmente el convenio colectivo de empresa porque existe una interpretación posible del art. 49 de esa norma colectiva,

cohonestándolo con la Constitución, con la Ley 15/2022 y con la Ley Orgánica 3/2007.

Si se produce un comportamiento antijurídico de la empresa al interpretar y aplicar ese convenio colectivo, se podrá formular la correspondiente demanda por los trámites del procedimiento de conflicto colectivo.

Pero en abstracto no podemos anular ese convenio colectivo porque ello supondría que el incentivo de mejora, que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo, se abonaría con la misma cantidad, calculada en función de la productividad y calidad, a todos los trabajadores del mismo centro, con independencia de sus ausencias, aunque estas fueran injustificadas o su cómputo no vulnerase los derechos fundamentales de los trabajadores”.

Por otro lado, en precedentes resoluciones de esta Sala hemos señalado:

1.- Que los sistemas de incentivos no pueden incurrir en multa de haber proscrita por el art. 58 del E.T, excluyendo de su percepción a aquellos trabajadores que han sido sancionados en el periodo de devengo (SAN 10-6-2024- proc. 78/2024-).

2.- Que a la hora de fijar incentivos que penalicen el absentismo o que incentiven la presencialidad no puede penalizarse aquellos permisos fijados legal o convencionalmente para facilitar el ejercicio de derechos fundamentales como es el derecho a la educación (art. 27 CE y 2 de la LODE) cuando se trata del permiso para concurrir a exámenes de enseñanza reglada, y en este sentido consideramos que no nos vincula la afirmación obiter dictae que se realiza en la STS 40/2025, o el derecho a la vida o a la integridad física (art. 15 CE) cuando se trata de los denominados permisos climáticos del vigente art. 37.3 g) E.T. (SAN de 27-1-2.025- proc. 375/2024).

3.- Que con relación a las causas de suspensión contractual si bien es lícito que mor de la dinámica de la suspensión contractual se deje devengar el incentivo como cualquier otro concepto salarial pues durante los periodos de suspensión el empleador está exonerado de abonar el salario (art. 45.2 del E.T), cuando se trata de causas de suspensión vinculadas a la conciliación o al cumplimiento de sanciones disciplinarias o de incapacidad temporal, las mismas no pueden implicar una merma del incentivo que supere al que se hubiere devengado de haber estado prestando servicios la persona trabajadora”.

Tal doctrina es la que debemos aplicar para la resolución de las cuestiones planteadas en ambas demandas, lo que realizaremos en fundamentos separados para una mayor claridad expositiva.

DÉCIMO.- En la demanda interpuesta por CSIF se pretende que no se computen como absentismo, a los efectos del artículo 48 del Convenio, las siguientes situaciones:

- Las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45.1.c) del ET (salvo aquellas inferiores a 6 meses derivadas únicamente de AT ex art. 68.2.a).
- El permiso regulado en el art. 37.3.b) del ET (accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, en relación con el art. 69.d) del convenio colectivo del grupo de empresas, cuya redacción es anterior al RDL 5/2023, de 28 de junio).
- El permiso regulado en el art. 37.3.b) bis) del ET (fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).
- El permiso regulado en el art. 37.3.c) del ET (cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo).
- El permiso regulado en el art. 37.3.e) del ET (para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente).
- El permiso regulado en el art. 37.3.f) del ET (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).
- El permiso regulado en el art. 37.4 del ET (cuidado del lactante).
- El permiso regulado en el art. 37.5 del ET (nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto).
- El permiso regulado en el art. 37.9 del ET (motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata).

E igualmente se interesa se incluyan entre las excepciones del precepto convencional (para no apreciar falta de asistencia), las situaciones de suspensión del contrato por los siguientes extremos:

- Art. 48.4 del ET (nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, durante diecinueve semanas).
- Art. 48.5 del ET (supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento).

- Art. 48.6 del ET (discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento).
- Art. 48.7 del ET (riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural).
- Art. 48.Bis del ET (permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años).
- El permiso o licencia recogido en el art. 69.a) del Convenio de empresa (matrimonio de distinto o igual sexo y parejas de hecho en el momento de su formalización e inscripción):
- El permiso o licencia recogido en el art. 69.b) del Convenio (matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad).
- El permiso o licencia recogido en el art. 69.i) del Convenio (exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, exámenes de conducir y oposiciones que coincidan dentro de la jornada laboral del propio trabajador).
- El permiso o licencia recogido en el art. 69.k) del Convenio (lactancia).
- Art. 98 del Convenio (Mejoras a la maternidad y o paternidad).
- Art. 70 del Convenio (Permiso retribuido para asistencia al médico sin parte de baja).

Por último, interesa aquel sindicato demandante no se tenga en consideración la limitación impuesta en la cuantía de la prima en caso de haber cometido el requisito de no haber cometido alguna falta muy grave.

Consideramos que respecto de la IT es claro lo ya dicho en nuestra precedente sentencia y en la del Alto Tribunal: es lícito que no se devengue incentivo alguno mientras dure, pero implica una discriminación prohibida por razón de enfermedad si se aplica a esta situación la letra del convenio esto es reputarla como absentismo.

Respecto de los permisos por defunción de parientes, hemos de aplicar la doctrina de la STS de 3-12-2019- rec 141/2019- que, discrepando el criterio de esta Sala, consideró que tales permisos son neutros pues se disfrutaban en la misma proporción por mujeres que por hombres y que por lo tanto su disfrute es susceptible de ser penalizado a efectos de absentismo. Ese mismo criterio ha de ser aplicado respecto del permiso por matrimonio o formalización de pareja de hecho.

Consideramos que debemos acceder a que el resto de situaciones que se incluyen en el suplico no puedan ser penalizadas como absentismo por las siguientes razones:

1ª.- en lo que se refiere a los permisos de asistencia al médico por el trabajador o para personas con él vinculadas, por cuanto que la penalización de tales ausencias supone una discriminación indirecta por estado de salud proscrita por el art. 2 de la Ley 15/2022, mientras que cuando se trata de acompañar a personas vinculadas es

una discriminación por asociación fundada en el estado de salud de la persona vinculada;

2ª.- en lo que se refiere a los permisos y ausencias vinculadas con el embarazo, parto o lactancia porque el reputar tales ausencias a efectos de absentismo implica una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 6 de la LO 3/2007; cuando las ausencias relacionadas con los derechos de conciliación impliquen causa de suspensión contractual, la ausencia operara de la misma forma que se predica respecto de la IT, esto es, dará lugar a que no se devengue el incentivo en la parte proporcional a la duración de la misma en el periodo de devengo del plus de asistencia, pero nunca podrá ser penalizado más allá como se efectúa con otro tipo de ausencias en el art. 48.

3ª.- en cuanto al permiso regulado en el art. 37.3.e) del ET, para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, su consideración como tiempo de absentismo afecta directamente al derecho a la libertad sindical (art.9 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical) y a las funciones de representación encomendadas a los representantes unitarios (art.68 ET).

4ª.- Cabe señalar además respecto del carácter retribuido de la ausencia por fuerza mayor de familiares o convivientes ya fue resuelto en sentido afirmativo por nuestra SAN de 13-2-2024- autos 315/2013-.

5ª.- Con relación a la ausencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, consideramos no ya que de penalizar la misma se esté impidiendo el ejercicio de un derecho fundamental -pues aquí lo que se está es cumpliendo con un deber no ejercitando un derecho-, sino porque si existe tal deber preestablecido en una norma legal o reglamentaria de carácter imperativo- . p ejemplo el comparecer como jurado en el tribunal (art 7.2 de la LO 5/1995 de 22 de mayo de Tribunales de Jurado) o a una mesa electoral (arts. 27 y 28 de la LOREG) de ahí que, en principio, la incentivación del incumplimiento del mismo debe reputarse nula de pleno derecho con arreglo al art. 6.3 del Código civil, siendo manifiestamente antijurídico tal propósito.

6ª.- Por último, respecto de la penalización por comisión de faltas disciplinarias es preciso recordar la doctrina reiterada de esta Sala al respecto de la multa de haber. Así, las ausencias debidas a la imposición de una sanción disciplinaria no pueden ser objeto de cómputo a efectos de penalización o pérdida del incentivo más allá de lo que se haya devengado durante el periodo de suspensión contractual, pues ello implicará incurrir en multa de haber en cuanto que se priva al trabajador de parte del salario devengado en periodo que no fue de suspensión contractual. Al efecto debemos recordar que en nuestra SAN de 10-6-2024- autos 78/2024- donde dijimos que:

"1.- La SAN de 6-2-2.019 - autos 318/2018- consideramos que las empresas no estaban facultadas para articular un régimen disciplinario de forma unilateral y ajeno al fijado en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación. Dicha resolución fue confirmada por la STS de 8-2-2.021 - rec 84/2019-;

2.- La SAN de 20-6-2.019 - autos 115/2019- indicamos que "la Jurisprudencia del TS ha perfilado el concepto de multa de haber- proscrita por el art. 58.3 E.T - como aquella sanción que impone el empleador al trabajador que incurre en un incumplimiento contractual que implica la pérdida de un determinado concepto salarial que ha sido efectivamente devengado por el trabajador.", y en tal resolución nos remitíamos a la doctrina fijada en las siguientes resoluciones de la Sala IV del TS:

-la STS de 6-7-1.994 (rec. 219/1993) consideró que no existía multa de haber cuando la obtención de una determinada recompensa o premia previsto en un Reglamento de régimen interior se supeditaba a que el empleado cumpla cuarenta años de servicios efectivos en la empresa, sin que conste en el expediente personal sanción por falta grave que no haya sido cancelada previamente, también se consideró que no existía multa de haber sino una válida cláusula penal con arreglo a lo dispuesto en el art. 1152 C.C.

- la STS de 16-3- 2.005 (rec. 118/2.003) en un precepto convencional que establecía que "el incumplimiento por parte de los trabajadores de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por finalización del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso"

-la STS de 16-6-2.009 (rec. 145/2.007) estimó que existía multa de haber cuando la percepción de un complemento salarial de productividad se supeditaba al hecho de no haber sido sancionado el trabajador disciplinariamente.

Tales razonamientos no fueron solo avalados sino expresamente reproducidos en la STS de 27-5-2.021- rec. 182/2019- que confirmó la citada SAN de 20-6-2.019.

Más recientemente en nuestra SAN de 19-6-2.023- autos 114/2023- razonábamos:

"El art. 58.3 ET introduce con carácter imperativo la prohibición, respetada por el art. 75 del convenio, de sancionar con multas de haber, limitación que para su efectividad debe interpretarse en un sentido amplio.

Serian contrarias a la legalidad no sólo aquellas sanciones que de forma directa supusieran una detracción del salario debido al trabajador por su trabajo realizado y del que ha dispuesto el empresario, sino también otras consecuencias derivadas de la sanción impuesta cuyo resultado supusieran merma salarial.

Tratándose de planes de incentivos por la consecución de objetivos de venta, los trabajadores que los alcanzasen no podrían ver reducidas las retribuciones establecidas en dichos planes por el incumplimiento de otros posibles deberes laborales, incluso si se hubieran incumplido deberes vinculados con la exigencia empresarial de alcanzar los estándares de calidad exigidos. Si así fuera, el incumplimiento de esos deberes laborales arrastraría la consecuencia de mermar la retribución ya devengada por el trabajo realizado y por tanto se estaría imponiendo de facto al trabajador una multa de haber.

El elenco disciplinario fijado en el convenio colectivo en consonancia con el art. 58.3 ET presenta un diseño preciso: sólo cabe no abonar el salario si la medida va acompañada de una suspensión de empleo sin que sea posible afectar a una obligación del sinalagma, abono del salario, dejando incólume la otra, trabajar. Y eso sería lo que ocurriría si el trabajador pese a alcanzar los objetivos establecidos en el plan de incentivos, determinantes del percibo del correspondiente complemento salarial por el trabajo realizado, no lo percibiera en su integridad”.

En definitiva, a modo de conclusión respecto de la demanda interpuesta por CSIF, la misma ha de ser estimada, excluyéndose únicamente los supuestos de fallecimiento de cónyuge, pariente de hecho o pariente, licencia por matrimonio y permiso por matrimonio de parientes.

DECIMOPRIMERO.- La demanda de USO hace referencia, en su práctica totalidad, a las mismas situaciones ya resueltas en el Fundamento anterior. Esto es, respecto a todas las ausencias derivadas de enfermedad, o de cuestiones relacionadas con ellas, así como los que derivan de IT, maternidad, paternidad, parto y lactancia; y tiempos de cumplimiento de un deber inexcusable (puntos 1 a 8 del Suplico) baste dar por reproducido todo lo razonado en el anterior Fundamento de Derecho para reputar las mismas como discriminatorias o contrarias a la norma.

Y, por lo antes también señalado, no cabe acceder a la pretensión relativa al permiso por matrimonio (art.37.3.a ET) pues su disfrute es susceptible de ser penalizado a efectos de absentismo al no ser discriminatorio.

DECIMOSEGUNDO.- En cuanto a la imposición de multa por temeridad que de la que se dio traslado por el Presidente del tribunal en el acto de juicio a las partes, dispone el art. 97.3 LRJS que la sentencia podrá imponer motivadamente al litigante que obró con mala fe o temeridad una sanción pecuniaria dentro de los límites previstos en el art. 75.4 del mismo Texto legal.

La STS de 8-2-2022 (rec. 56/2020, ROJ: STS 429/2022 - ECLI:ES:TS:2022:429), analiza tal previsión afirmando que la sanción pecuniaria por temeridad constituye, desde cualquier punto de vista, una cualidad accesorio respecto al fondo del asunto (SSTS 20/2018 de 16 enero (rcud. 969/2016) y 1173/2021 de 30 noviembre (rcud.

1793/2019), entendiéndose el adjetivo accesorio como algo secundario, según el diccionario de la RAE, que depende del principal, o que se le une por accidente.

Y que las SSTs 4 octubre 2001 (rcud. 4477/2000), 27 junio 2005 (rec. 168/2004) y 15 febrero 2012 (rec. 67/2011), entre otras, explican que el precepto procesal (actual art. 97.3 LRJS) "concede una cierta discrecionalidad para la imposición de la sanción, pero no cabe duda de que el sustrato básico imprescindible es que se ejerciten pretensiones totalmente infundadas, con conocimiento de su injusticia".

Dada la contestación a la demanda que se llevó a cabo en el acto de la vista, hemos concluido imponer a cada una de las empresas demandadas una multa de 3.000 €. La contestación ofrecida por ambos letrados se limitó a plantear hasta un total de seis excepciones procesales carentes de sustento jurídico y a oponerse al fondo del asunto desconociendo la doctrina, no ya de esta Sala, sino del propio Tribunal Supremo. Se ha de entender que tal posición no obedece a la existencia de un verdadero debate o controversia en términos jurídicos sino a la intención de retrasar, de manera torticera, la aplicación de aquellos criterios ya consolidados.

A ello debe unirse que, tal y como se refleja en la declaración de hechos probados, ninguna de las empresas compareció a los actos de mediación ante el SIMA, pese a su correcta citación (art.66.3 LRJS).

En consecuencia, teniendo en cuenta ambas situaciones (posición procesal temeraria en cuanto a forma y fondo e inasistencia a los actos de mediación ante el SIMA), se impone a cada una de las codemandadas referida sanción de 3.000 €.

DECIMOTERCERO.- Por todo ello, dictaremos sentencia estimando parcialmente las demandas en los términos arriba referidos, con la eficacia económica postulada; y contra la que cabe interponer con arreglo al art. 205 de la LRJS recurso de casación ordinario.

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Previa desestimación de las excepciones de indebida acumulación de demandas, inadecuación de procedimiento, carencia sobrevenida de objeto, falta de legitimación activa, falta de agotamiento de la vía previa y prescripción, **estimamos parcialmente** las demandas interpuestas por los sindicatos CSIF y USO, a las que se adhieren UGT y SOLIDARIDAD, contra las empresas COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.A. y ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS S.A.; con asistencia del Ministerio Fiscal al acto de la vista.

Declaramos que las siguientes situaciones no afectan al devengo de la prima anual a la productividad regulada en el artículo 48 del Convenio aplicable:

- Las situaciones previstas en los artículos 48, apartados 2, 4, 5, 6 y 7 ET (incapacidad temporal; nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor; adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento; y riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural).
- Los permisos previstos en los artículos 37.3.b); 37.3.c); 37.3.d); 37.3.e); 37.3.f); 37.4; 37.5; 37.9 ET y,
- El permiso previsto en el artículo 48 bis ET (permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años).
- Los permisos previstos en los artículos 69.i); 69.k); 70; y 98 del Convenio Colectivo.
- Y las situaciones derivadas del cumplimiento de la imposición de sanciones consistentes en la suspensión de empleo y sueldo ex artículo 79.2 del Convenio Colectivo.

Condenamos a las demandadas a estar y pasar por las referidas declaraciones y a abonar las diferencias retributivas acumuladas entre los importes que ha abonado del importe de la prima y los que debería haber abonado conforme a las declaraciones solicitadas.

Condenamos asimismo a las empresas COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL S.A. y ACOTRAL DISTRIBUCION CANARIAS S.A. a abonar, cada una de ellas, una multa por temeridad en su contestación a la demanda y por inasistencia inasistencia al acto de mediación ante el SIMA de 3.000 €.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0340 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0340 25, pudiéndose sustituir la



consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.