

AUDIENCIA NACIONAL*Sentencia 62/2026, de 6 de abril de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 2/2026***SUMARIO:**

Trabajadores que acceden a la jubilación parcial y concentran la prestación de servicios un determinado número de meses al año. Suscripción de cláusula en virtud de la cual, en caso de IT, cualquiera que fuese su causa, o de disfrute de una licencia o permiso durante el periodo de prestación efectiva de servicios, deben recuperar la parte proporcional de jornada devengada durante la misma. No discriminación. La ley contempla la posibilidad de que la jornada anual que debe prestar el trabajador que accede a la jubilación parcial se concentre únicamente unos meses al año, sin perjuicio de que el salario y la pensión de jubilación puedan percibirse de forma simultánea y uniforme a lo largo de todo el año, con independencia de que en el mes en concreto haya habido o no una efectiva prestación de servicios por parte del trabajador. El legislador ha considerado que las condiciones en las que tenga que desarrollarse tal acumulación deben establecerse, bien a través de acuerdos colectivos, ya sea convenio colectivo o mero acuerdo de empresa o centro de trabajo, o bien a través de pacto individual como sucede en el presente caso. Resulta lícito pactar en los supuestos de jornada concentrada que, si concurre una causa de suspensión contractual coincidente con el periodo de prestación de servicios, para conjurar lo que se denomina "*distorsión temporal entre trabajo/salario/cuota*", se estipule que la exoneración de prestar servicios sea proporcional a la proyección del periodo de suspensión sobre la jornada anual y no sobre la que debería desarrollarse de manera efectiva los días en que se desarrolla la causa de suspensión contractual, lo que es extrapolable al supuesto de los permisos retribuidos. Dichos pactos no entrañan trato discriminatorio alguno ni por razón de enfermedad, ni por el disfrute de permisos retribuidos y ello porque no se hace de peor condición a quien cursa baja por IT o disfruta de un permiso retribuido respecto de quién no lo hace, antes al contrario, lo que sucede en un caso y otro es que con este tipo de cláusula lo que sucede es que se equipara el régimen de concentración de jornada de uno y otro, de manera que el hecho de enfermar o de que el hecho causante de un permiso retribuido coincida con el periodo de prestación efectiva de servicios no suponga un beneficio desmedido para quién disfruta del mismo o cae enfermo. Cuestión distinta sería y sobre la que no puede pronunciarse la Sala pues no ha sido objeto de debate, es si en estos casos deben tener trascendencia sobre el trabajo a desarrollar eventuales procesos de IT o de permisos retribuidos cuyo hecho causante suceda en periodos en los que no hay obligación de prestar servicios efectivos por causa de la concentración de la jornada.

PONENTE:*Don Ramón Gallo Llanos.***SENTENCIA**

Síguenos en...

AUDIENCIA NACIONAL
Sala de lo Social
Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO
SENTENCIA Nº: 62/2026
Fecha de Juicio: 17/03/2026
Fecha Sentencia: 06/04/2026
Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000002/2026
Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS
Demandante/s: FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT)
Demandado/s: ALCAMPO SAU
Partes interesadas: FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO)
Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA
SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL
-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 2026 0000002
Modelo: ANS105 SENTENCIA
CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000002 /2026
Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO
Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS
SENTENCIA 62/2026
ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. RAMÓN GALLO LLANOS
ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:
D^a ANA SANCHO ARANZASTI
D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a seis de abril de dos mil veintiséis.

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 0000002/2026 seguido por demanda de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES FeSMC-UGT (letrado D. Bernardo García Rodríguez) contra ALCAMPO SAU (letrado D. José Manuel Copa Martínez), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS CCOO-SERVICIOS (letrada D^a María Del Pilar Caballero Marcos), FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO FETICO (letrado D. David Cardinero Pájaro) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 30 de diciembre de 2025 se presentó demanda por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) sobre conflicto colectivo.

Síguenos en...



Segundo.

Por Decreto de 9 de enero de 2026 se acordó el registro de la demanda bajo el número 2/2026 y designó ponente señalándose el día 17 de marzo de 2026 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia se procedió a celebrar el acto del juicio en el que:

El letrado de UGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de la cláusula de los contratos a tiempo parcial de las personas trabajadoras de Alcampo que acceden a la jubilación parcial, cuando se pacta la acumulación de la jornada, que tiene el siguiente contenido: *"En el supuesto de que el colaborador/a durante su periodo de prestación de servicio acumulado, iniciara un proceso de incapacidad temporal, cualquiera que fuese la causa, o disfrutara de una licencia o permiso, una vez se produzca su alta médica o su reincorporación efectiva al trabajo, deberá recuperar las horas acumuladas a la jornada ordinaria de contrato"*; condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración y sus efectos.

En dicha demanda tras referir que la empresa demandada se rige por el Convenio colectivo de Grandes Almacenes que regula en su artículo 10 B los contratos a tiempo parcial y de relevo, denunció que la demandada en los contratos a tiempo parcial que celebra con aquellos trabajadores que acceden a la jubilación parcial la cláusula cuya nulidad se insta por cuanto que se considera que supone discriminación por razón de enfermedad o bien por el disfrute de permisos retribuidos.

A las peticiones de UGT se adhirió CCOO.

FETICO solicitó el dictado de sentencia ajustada a derecho.

El letrado de la empresa se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma.

Destacó que el pacto solo aplica a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial que acceden a la jubilación parcial que prestan servicios únicamente tres o cuatro meses al año y que únicamente se solicita que se recupere aquella parte que exceda del prorrateo del día que se cause baja por IT o se disfrute de permiso.

Defendió que esta práctica estaba amparada tanto en resoluciones de esta Sala como de diversos TSJ sin que se incurra en discriminación alguna.

Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba proponiéndose y practicándose la documental tras lo cual las partes elevaron las conclusiones a definitivas.

Cuarto.

De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 85.6 LRJS* se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS:NO HAY

HECHOS CONFORMES:- Este pacto solo se aplica a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial que hacen la jornada concentrada 3 o 4 meses al año. - La empresa solo obliga a recuperar la parte de porcentaje de jornada que supera la prorrateada anualmente.

Quinto.

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS**PRIMERO.**

Síguenos en...



La empresa demandada, Alcampo SAU, forma parte de un grupo empresarial multinacional, cuya sede matriz se encuentra en Croix (Francia), contando con una plantilla laboral en España de 23.298 personas, que prestan servicios en 80 hipermercados y 445 supermercados (129 de ellos franquiciados), con una cifra de ventas en nuestro país de 5.008 millones de euros (datos a 31 de diciembre de 2024)- conforme.-

SEGUNDO.

La empresa rige sus relaciones laborales con arreglo al Convenio Colectivo del Sector de los Grandes Almacenes publicado en el BOE de 9-6-2023 que regula el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo en su art. 10 B.-conforme.

TERCERO.

La empresa Alcampo introduce en los contratos a tiempo parcial de las personas trabajadoras que acceden a la jubilación parcial, cuando se pacta la acumulación de la jornada, la siguiente cláusula:

"En el supuesto de que el colaborador/a durante su periodo de prestación de servicio acumulado, iniciara un proceso de incapacidad temporal, cualquiera que fuese la causa, o disfrutara de una licencia o permiso, una vez se produzca su alta médica o su reincorporación efectiva al trabajo, deberá recuperar las horas acumuladas a la jornada ordinaria de contrato".

CUARTO.

El día 22 de diciembre se celebró intento de conciliación ante el SIMA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en cada una de las fuentes de prueba que en los mismos se indican.

TERCERO.

Se cuestiona en el presente conflicto colectivo la licitud de las cláusulas que se contienen en los contratos a tiempo parcial que suscriben las personas que acceden a la jubilación parcial que desarrollan la jornada anual de forma acumulada determinados meses al año en virtud de la cual si cursan IT o disfrutan de permisos retribuidos durante el periodo de prestación efectiva de servicios, deben recuperar la parte proporcional de jornada devengada durante la misma, pues se refiere que dicha cláusula implica una discriminación por IT o por el disfrute de permisos retribuidos, lo que en muchos casos entraña vulneración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en otros vulneración de derechos fundamentales.

Consideramos que con carácter previo hemos de efectuar una serie de consideraciones sobre el contrato a tiempo parcial que celebran las personas que acceden a la jubilación parcial.

Al efecto, cabe señalar que el art. 12.7 del E.T a la hora de regular las condiciones en las que debe desarrollarse el contrato a tiempo parcial que suscribe toda persona que accede a la jubilación parcial dispone lo siguiente:

"La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso".

Por lo tanto, y tal como sucede en los casos que ahora se examina, la ley contempla la posibilidad de que la jornada anual que debe prestar el trabajador que accede a la jubilación parcial se concentre únicamente unos meses al año, sin perjuicio de que el salario y la pensión de jubilación puedan percibirse de forma simultánea y uniforme a lo largo de todo el año, con independencia de que en el mes en concreto haya habido o no una efectiva prestación de servicios por parte del trabajador.

El legislador ha considerado que las condiciones en las que deba desarrollarse tal acumulación deben establecerse bien a través de acuerdos colectivos ya sea convenio colectivo o mero acuerdo de empresa o centro de trabajo, o bien a través de pacto individual como sucede en el presente caso.

Debemos señalar que esta situación ya fue abordada por esta Sala en nuestra SAN de 1-3-2.019- autos 9/2019- donde razonamos lo siguiente:

"en el presente caso nos hallamos ante el supuesto de concentración de la prestación de servicios en la primera mitad de la duración total del contrato, supuesto anómalo-cómo califica la STS de 19 de enero de 2015 (rec. 627/2014) -que ciertamente puede tener consecuencias del más diverso orden, entre otras, una distorsión temporal entre trabajo/salario/cuota, como sucede en el supuesto enjuiciado, en el que siguiendo el ejemplo de un trabajador jubilado parcialmente por un período de dos años con un 50% de jornada que lleva a efecto su prestación efectiva de servicio en un solo año al 100% de su jornada previo acuerdo con la empresa, existen periodos de tiempo en que el trabajador presta servicios durante toda la jornada si bien percibe 50% del salario y cotiza sobre dicho salario y el resto del tiempo, el trabajador no presta servicios y sigue percibiendo el 50% del salario y cotizando en función de dicho salario.

En el supuesto de autos, se plantea la cuestión relativa al primer periodo de tiempo, es decir, trabajador que presta servicios durante toda la jornada, si bien percibe el 50% del salario y cotiza sobre dicho salario y estando en esta situación causa baja por incapacidad temporal. La empresa sostiene en relación al cómputo del tiempo de los días en situación de IT , que en esos días no opera la acumulación de jornada y amplía el periodo de prestación efectiva de servicios , lo que carece de justificación legal, porque rigiendo el principio de libertad de pactos, las partes no lo acordaron expresamente, así en el contrato se establece "la prestación total de servicios se desarrollará de forma concentrada en la primera mitad de la duración total del contrato", en la Circular Plan de jubilación parcial se estableció, " acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial al principio de la nueva situación como trabajador a tiempo parcial". El término de la prestación de servicios vence en la primera mitad de la duración total del contrato, y no cabe su prórroga al no haber pacto expreso, aunque hayan permanecido suspendidos los contratos algún tiempo por la causa del artículo 45.1 .c del E.T., (incapacidad temporal), sin que quepa la prórroga por tal motivo, sin que su ejecución concentrada, cuya finalidad está prevista en el exclusivo beneficio de quien se jubila y es éste precisamente el que-mediante acuerdo con la empresa, renuncia en parte al acceso paulatino a la jubilación parcial, agrupando en un período concentrado el trabajo a realizar hasta su jubilación total y si, durante dicha situación ,el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, la consecuencia es la suspensión del contrato de trabajo .Por ello y teniendo en cuenta que ni en la Circular del plan de jubilación parcial ni en el contrato se establece que en el caso de acumulación de jornada, cuando los trabajadores están en situación de incapacidad temporal "no opera la acumulación de jornada", en virtud del principio de libertad de pactos , la situación de incapacidad temporal no debe dar lugar a la prórroga del periodo efectivo de prestación de servicios."

En dicha resolución, pues, si bien rechazamos la recuperación proporcional de los periodos en los que se causa baja por IT, no lo fue porque considerásemos que los mismos fuesen ilícitos, sino por cuanto que dicha posibilidad de recuperación en el supuesto que se examinaba, considerábamos que resultaba contraria a lo estipulado por las partes a la hora de establecer las condiciones en las que debe desarrollarse la concentración de la jornada, y advertíamos de que en esta especial situación existía una distorsión de los conceptos salario/pensión/ cuota, admitía la posibilidad de que la recuperación pudiera contemplarse en pactos

individuales o colectivos, lo que expresamente ya había sido admitido en la STSJ de Galicia de 7-7-2.017- rec 860/2017- en la que se razonaba lo siguiente:

"El hecho de que las partes hubieran pactado lícitamente (STS de 17/1/2015) que la prestación de servicios se produzca de forma acumulada mediante jornadas completas, no puede tener como consecuencia de que los días de I.T. se computen también como jornadas completas, ya que ello comportaría una modificación unilateral del contrato de trabajo a tiempo parcial que establece una jornada del 25%. De ahí que el recurrente no puede pretender imputar el 100% de su jornada anual al tiempo que ha estado en I.T., sino que únicamente puede atribuirle el 25% de acuerdo con lo establecido contractualmente. Y es que de no haberse convenido la acumulación de jornada, el actor trabajaría diariamente -durante todo el año- el 25% de la jornada diaria -dos horas cada día en el supuesto de una jornada de ocho horas-, y en caso de pasar a la situación de IT ésta no excedería del 25% de su jornada parcial pactada, de manera que por el hecho de que las partes convinieran la concentración interanual de la jornada de trabajo, no puede llevar a la consecuencia de que los días de I.T. se computen también como jornadas completas. La conclusión final, por tanto, ha de ser la de desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia".

Por ello, y con carácter previo, hemos de considerar que resulta lícito pactar en los supuestos de jornada concentrada que si concurre una causa de suspensión contractual coincidente con el periodo de prestación de servicios para conjurar lo que denominábamos "*distorsión temporal entre trabajo/salario/cuota*", se estipule que exoneración de prestar servicios sea proporcional a la proyección del periodo de suspensión sobre la jornada anual y no sobre la que debía desarrollarse de manera efectiva los días en que se desarrolla la causa de suspensión contractual, lo cual consideramos que es extrapolable al supuesto de los permisos retribuidos.

Dicho lo cual, hemos de añadir que dichos pactos entrañen trato discriminatorio alguno ni por razón de enfermedad (art. 2.1 de la Ley 15/2022), ni por el disfrute de permisos retribuidos (a la que se refieren las Ss.TS de 3 de diciembre de 2019- rec 141/2018 y 20 de enero de 2025- rec. 99/2024) y ello porque consideramos que no se hace de peor condición a quien cursa baja por IT o disfruta de un permiso retribuido respecto de quién no lo hace, antes al contrario, lo que sucede en un caso y otro es que con este tipo de cláusula lo que sucede es que se equiparan el régimen de concentración de jornada de uno y otro, de manera que el hecho de enfermar o de que el hecho causante de un permiso retribuido coincida con el periodo de prestación efectiva de servicios no suponga un beneficio desmedido para quién disfruta del mismo o cae enfermo.

Cuestión distinta sería y sobre la que no puede pronunciarse la Sala pues no ha sido objeto de debate y sólo expone de forma hipotética, es si en estos casos deben tener trascendencia sobre el trabajo a desarrollar eventuales procesos de IT o de permisos retribuidos cuyo hecho causante suceda en periodos en los que no hay obligación de prestar servicios efectivos por causa de la concentración de la jornada.

CUARTO.

Por todo lo razonado dictaremos sentencia desestimatoria de la demanda contra la que se podrá interponer recurso de casación (art. 205 de la LRJS).

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Desestimamos la demanda interpuesta por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) contra ALCAMPO SAU, a la que se adhirió la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), siendo parte interesada la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO FETICO (que solicitó el dictado de una sentencia ajustada a derecho), absolviendo a la demandada de los pedimentos formulados de contrario.

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

Síguenos en...



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 0002 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0002 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

