

El Tribunal Supremo delimita la legalidad de los incentivos salariales contra el absentismo



Febrero 2025

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho
Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

La reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 40/2025, de 20 de enero de 2025 se ha ocupado de avanzar en la definición de la legitimidad de los incentivos salariales y su compatibilidad con los principios de igualdad y no discriminación.

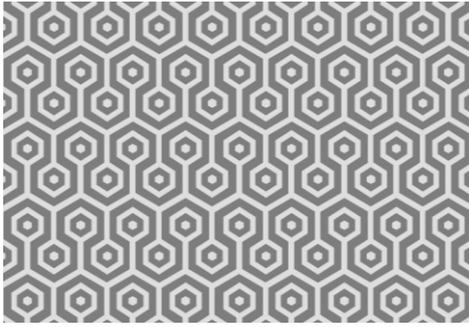
El supuesto de hecho es uno bien conocido a estas alturas: la Confederación General del Trabajo (CGT) impugnó el artículo 49 de un convenio colectivo de empresa que regulaba un “Incentivo de Mejora” vinculado a la productividad y la calidad y la lucha contra el absentismo y que penalizaba las ausencias individuales de los trabajadores. La CGT argumentó que dicha regulación era discriminatoria, en particular por razón de enfermedad, sexo y asociación, lo que llevó a la Audiencia Nacional a declarar la nulidad parcial de ciertos aspectos del artículo del convenio regulador del incentivo.

El Tribunal Supremo, en su fallo, estimó el recurso de casación de la empresa, anulando la sentencia de la Audiencia Nacional y desestimando la demanda de CGT. Ahora bien, esta victoria judicial no debe llevar a engaño porque aunque se revoca la sentencia de instancia,

en el sentido de que el Supremo rechaza declarar nulo el artículo del convenio colectivo que regula el incentivo de productividad y lucha contra el absentismo, a la vez se confirma la tesis de instancia que considera que descontar a efectos del pago del incentivo las ausencias del trabajador por enfermedad, por permisos de conciliación o por permisos para cuidar a un familiar enfermo es contrario a Derecho por discriminatorio.

En ese sentido, la Sala analiza la validez de este incentivo salarial, por lo demás muy común en sus planteamientos básicos, desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria:

- **Discriminación por Enfermedad:** La sentencia hace referencia a los artículos 2.3 y 9.1 de la Ley 15/2022, que prohíben la discriminación por razón de enfermedad y en ese sentido aclara que las ausencias debidas a enfermedad no pueden ser computadas para la reducción del incentivo por suponer discriminación por razón de enfermedad.



discriminación indirecta por razón de sexo, señalando que la regulación del incentivo no puede perjudicar a las personas trabajadoras que se ausentan por ejercer derechos de conciliación.

- **Discriminación por Asociación:** El Tribunal considera que la regulación del incentivo no puede penalizar a los trabajadores que ejercen permisos para cuidar a familiares enfermos, ya que esto constituiría una discriminación por asociación con aquellos.

El Tribunal Supremo declara que no hace falta anular el artículo del convenio colectivo que regula el incentivo porque es posible realizar una aplicación del mismo conforme a derecho, evitando penalizar los supuestos anteriormente expuestos. Sostiene que es legítimo que un incentivo pretenda combatir el absentismo siempre que no se vulneren derechos fundamentales. Por ello, obliga a la empresa en cuestión a que cuando aplique el incentivo, solo pueda descontar las ausencias que no supongan discriminación, que ejemplifica con dos supuestos: (i) las faltas injustificadas y (ii) el permiso por cambio de domicilio.

La sentencia del Tribunal Supremo admite que los incentivos salariales pueden ser una herramienta válida para fomentar la productividad y combatir el absentismo, siempre que se respeten los principios de igualdad y no discriminación. Este pronunciamiento establece un precedente importante en la interpretación de la normativa laboral, subrayando la necesidad de un equilibrio

entre la lucha contra el absentismo y la protección de los derechos de los trabajadores.

El fallo también invita a las empresas a revisar sus convenios colectivos, acuerdos y políticas para asegurar que las regulaciones de incentivos no solo sean efectivas en términos de productividad, sino que también cumplan con los estándares de igualdad establecidos por la legislación vigente. Este caso pone de manifiesto la importancia de una adecuada redacción de los convenios colectivos y otros instrumentos, pero también de la aplicación de estas cláusulas por las empresas, que deben estar atentas a qué ausencias pueden ser consideradas y cuáles deben ser ignoradas a estos efectos. En tanto no se revisen los convenios y acuerdos una interpretación cuidadosa puede evitar problemas.

En definitiva, de poco le ha servido a la empresa ganar el recurso porque en la práctica no le será útil ese incentivo para combatir el absentismo, salvo el de supuestos tan residuales como los ejemplos indicados, que en nuestra experiencia suponen un porcentaje ínfimo de las ausencias laborales. Una victoria pírrica, y un paso más en el debilitamiento de las herramientas para combatir el absentismo. No nos parece una buena noticia en un contexto en que el absentismo ha pasado a ser una de las cuestiones que más preocupan al tejido productivo de nuestro país.