



Núm 8 – Marzo 2025

Plus de absentismo laboral establecido en convenio colectivo de empresa y discriminación por razón de sexo, enfermedad o por asociación.

El Tribunal Supremo determina que el tratamiento retributivo del absentismo laboral, establecido en un complemento salarial de un convenio colectivo, debe interpretarse de manera que no suponga una discriminación por razón de sexo, enfermedad o por asociación. (*Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 40/2025 de 20 de enero, Rec 99/2024*)

RESUMEN

Veralia Spain SA. Impugnación parcial de convenio colectivo de empresa. Incentivo de empresa. El cómputo a efectos de este complemento salarial de las ausencias por enfermedad o por conciliación de la vida familiar y laboral supondría una discriminación por enfermedad, por razón de sexo y por asociación por razón de enfermedad. Pero ello no implica que deba anularse la regulación convencional del incentivo de mejora en cuanto tiene en cuenta la asistencia al trabajo a efecto del abono de ese plus de productividad, calidad y absentismo porque ello supondría que las ausencias no justificadas o debidas a factores no discriminatorios tampoco se tendrían en cuenta respecto de un complemento que pretende combatir el absentismo laboral, lo que es una causa lícita, sin perjuicio de que, al interpretar y aplicar ese precepto convencional, además de las ausencias expresamente mencionadas en él, deban excluirse también las demás ausencias en las que concurren factores discriminatorios.

EXPOSICIÓN DEL CASO

En el presente procedimiento, se cuestiona la legalidad de una cláusula convencional (artículo 49 del Convenio Colectivo de Veralia Spain SA) que establece un “incentivo de mejora” para los trabajadores en función de los resultados de cada centro de trabajo y del número de ausencias individuales al mes.

A efectos de cálculo de las ausencias individuales para el pago de este plus, únicamente se contempla que no se tienen en cuenta las ausencias debidas a vacaciones, diferencias horarias, licencias sindicales y permisos retribuidos por fallecimiento de cónyuge, padre, madre y/o hijas/os del trabajador.

En primera instancia, la Audiencia Nacional había estimado la demanda interpuesta por CGT, declarando la nulidad parcial de la regulación del incentivo de mejora establecida en el

artículo 49 del convenio de empresa, al entender que el convenio colectivo contenía una discriminación directa por enfermedad, una discriminación por razón de sexo y una discriminación por asociación por razón de enfermedad.

El Tribunal Supremo, falla contra al criterio de la Audiencia Nacional, confirmando la validez de la cláusula convencional analizada basándose en los siguientes argumentos:

1. Se trata de un complemento salarial que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo, lo cual constituye una finalidad legítima.

2. Pese a que el convenio colectivo sólo contemple excluir del cómputo de ausencias algunos supuestos, se debe interpretar de manera que sea coherente con la Constitución y las leyes de igualdad (Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación y Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), excluyendo también del cómputo del absentismo las ausencias que son discriminatorias por razón de enfermedad, por razón de sexo o por asociación por razón de enfermedad.

Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que pueden computar las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida.

Por ejemplo, sí que se podrían computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación.

3. Si se anulase la cláusula del convenio colectivo respecto de la individualización del plus para cada trabajador en función de sus ausencias al trabajo, conllevaría que, con independencia de cuál ha sido la causa de la inasistencia, todos los trabajadores tendrían derecho al 100% de la cuantía del plus que corresponda al 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 las partes.

Roj: STS 174/2025 - ECLI:ES:TS:2025:174

Id Cendoj: 28079140012025100033

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Fecha: 20/01/2025

Nº de Recurso: 99/2024

Nº de Resolución: 40/2025

Procedimiento: Recurso de casación

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE