¿ENFERMAR TIENE UN PRECIO? LOS LÍMITES A LA PENALIZACIÓN SALARIAL A TRAVÉS DE LAS CLÁUSULAS ANTIABSENTISMO

CAROLINA BLASCO JOVER
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante

La vinculación de los incentivos salariales a la asistencia al trabajo constituye una de las manifestaciones más controvertidas de las políticas empresariales de gestión del absentismo. Aunque la empresa puede legítimamente perseguir objetivos de productividad, rendimiento y continuidad en la prestación de servicios, la configuración de estos mecanismos retributivos debe respetar los límites derivados del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación por razón de enfermedad. La cuestión adquiere especial complejidad cuando la ausencia obedece a una situación de IT, pues, aun tratándose de una causa de suspensión contractual, no cabe trasladar automáticamente aquella consecuencia a cualquier concepto salarial de devengo superior al mes. La jurisprudencia reciente ha ido perfilando los límites de estos sistemas de incentivos, diferenciando entre aquellos mecanismos que condicionan el acceso a la percepción del complemento y aquellos otros que determinan su cuantía en función del tiempo efectivamente trabajado. Así, se han considerado discriminatorias las cláusulas (o las partes de ellas) que utilizan la enfermedad como un factor de exclusión o penalización estableciendo requisitos de permanencia, asistencia o absentismo para lucrar este tipo de incentivos. Por el contrario, se han admitido aquéllas que permiten que la suspensión contractual pueda proyectarse sobre la retribución variable, disminuyéndola de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado, pero ello siempre y cuando se hayan ajustado igualmente los objetivos individuales cuando la ausencia haya reducido las posibilidades reales de alcanzarlos (STS 12 febrero 2026, rec. 264/2024). No parece razonable exigir el mismo volumen de ventas, producción o captación de clientes a quien ha prestado servicios durante todo el ejercicio que a quien únicamente ha podido trabajar durante una parte del mismo.

Sin embargo, la cuestión se complica cuando los incentivos incorporan parámetros colectivos. La reciente STS 5 octubre 2026 (rec. 236/2025) ha precisado que la adaptación proporcional no puede extenderse automáticamente a cualquier indicador de rendimiento, incluso a aquellos cuyo cumplimiento puede resultar ajeno

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

a la situación individual de la persona trabajadora. En estos supuestos, la obligación de ajustar los objetivos dependerá de que se acredite que la configuración concreta del sistema produce efectos discriminatorios y que la ausencia individual incide significativamente en el nivel de cumplimiento. Esta distinción resulta relevante pues evita trasladar mecánicamente a los objetivos colectivos una regla concebida para corregir la desventaja individual derivada de la imposibilidad de prestar servicios durante determinados periodos.

Ahora bien, la delimitación de los objetivos individuales y colectivos no agota los problemas que suscitan estos sistemas de incentivos. Una cuestión adicional, y a mi juicio fundamental, es la relativa a la justificación de la propia cláusula antiabsentismo. Al amparo del art. 4.2 Ley 15/2022, no debería partirse de la premisa de que cualquier medida que tome en consideración las ausencias por enfermedad carece necesariamente de una finalidad legítima, algo que la propia jurisprudencia apunta al señalar que "condicionar la percepción de un complemento a un determinado nivel de asistencia al trabajo, computando como inasistencias los días de baja por IT, constituye una discriminación por razón de enfermedad, salvo que concurra alguna causa objetiva y proporcionada que la justifique, lo que correspondería alegar y probar a quien pretenda defender la licitud de dicha diferenciación". Siendo esto así y como ya señalé en otro trabajo, ¿por qué no dar la vuelta al planteamiento y enfocar el análisis de estas cláusulas desde la perspectiva de las circunstancias que pueden justificar su establecimiento? La cuestión no debería ser únicamente si la consideración de las ausencias por enfermedad en el cálculo de los incentivos constituye una penalización discriminatoria, sino también si existen razones objetivas, vinculadas a la realidad productiva de la empresa, que permitan explicar y justificar una política de incentivos dirigida a fomentar la asistencia al trabajo. Desde esta perspectiva, no parece irrelevante atender a los niveles de absentismo que presenta la empresa o, incluso, el sector de actividad en el que opera. Una incidencia especialmente elevada de las ausencias, con repercusiones acreditadas sobre la organización del trabajo, la continuidad de los procesos productivos, la distribución de las cargas entre la plantilla o la prestación de servicios, podría constituir un elemento relevante para justificar la implantación de medidas dirigidas a incentivar la asistencia. No se trataría de convertir los problemas organizativos o productivos en una justificación automática de cualquier diferencia de trato, ni de trasladar a las personas enfermas las consecuencias de las dificultades empresariales. Se trataría, más bien, de reconocer que la finalidad perseguida por estas cláusulas puede responder a necesidades empresariales reales y objetivables, cuya legitimidad merece, cuando menos, ser examinada.

A partir de ahí, el análisis debería avanzar hacia un juicio de proporcionalidad que examine la adecuación de la medida a la finalidad perseguida, la inexistencia de alternativas menos restrictivas y el equilibrio entre los beneficios organizativos obtenidos y el sacrificio impuesto a la persona trabajadora. Así, no puede recibir idéntica valoración un descuento moderado del incentivo ante ausencias breves que

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

la pérdida íntegra de un complemento salarial significativo como consecuencia de un proceso de enfermedad prolongado. Tampoco resulta indiferente que el sistema incorpore mecanismos correctores, porcentajes de minoración o fórmulas que permitan modular sus efectos. La configuración del incentivo, su peso en la estructura retributiva, la intensidad del absentismo existente y las necesidades organizativas reales de la empresa deberían formar parte de esta ponderación.

La protección frente a la discriminación por enfermedad no exige necesariamente inmunizar cualquier ausencia frente a toda consecuencia económica, pero sí impedir que estas consecuencias sean arbitrarias, innecesarias o desproporcionadas. De lo contrario, se corre el riesgo de convertir la tutela antidiscriminatoria en una limitación excesiva de la autonomía colectiva para configurar sistemas retributivos vinculados a la productividad y a las necesidades de la organización empresarial. El verdadero reto consiste, pues, en encontrar un equilibrio entre la protección de la salud y la posibilidad de que las empresas establezcan incentivos coherentes con los objetivos productivos y organizativos a alcanzar. La negociación colectiva debería desempeñar aquí un papel esencial, diseñando sistemas transparentes, justificados y proporcionados que eviten la penalización encubierta de la enfermedad y la desnaturalización de los incentivos vinculados al rendimiento o a la asistencia. En definitiva, no se trata de decidir si enfermar puede tener consecuencias económicas, sino de determinar cuándo esas consecuencias dejan de responder a una lógica retributiva legítima para convertirse en una penalización incompatible con el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

CITA: CAROLINA BLASCO JOVER, “¿Enfermar tiene un precio? Los límites a la penalización salarial a través de las cláusulas antiabsentismo”, Briefs AEDTSS, número 121, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).