

**Incidencia de los periodos de suspensión por incapacidad temporal en la cuantía del bonus anual.**

**Elena Lasaosa Irigoyen**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.*

**Resumen:** *En esta sentencia se examina un programa de incentivos diseñado por la empresa en el cual, para calcular la cuantía del bonus anual a percibir por cada trabajador, se excluyen los periodos de baja por incapacidad temporal superiores a 90 días, considerando que durante los mismos no se devenga derecho al bonus. La Audiencia Nacional debe determinar si esta práctica constituye una discriminación por motivo de enfermedad.*

**Palabras clave:** *Retribución variable. Incentivos. Incapacidad temporal. Discriminación por enfermedad.*

**Abstract:** *This ruling examines an incentive program designed by the company in which, to calculate the amount of the annual bonus to be received by each employee, periods of temporary disability exceeding 90 days are excluded, on the grounds that this time does not generate entitlement to the bonus. The Court must determine whether this practice constitutes discrimination on the grounds of illness.*

**Keywords:** *Variable compensation. Incentive pay. Temporary disability. Discrimination due to illness.*

---

## **I. Introducción**

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 3 de junio de 2025 resuelve un conflicto colectivo iniciado mediante demanda del Sindicato de Empleados de Caixabank, que gira en torno a un programa de incentivos vinculados a los logros individuales de los trabajadores y a los resultados de cada oficina.

La controversia se centra en determinar si es lícita una de las previsiones que contiene este plan, aprobado unilateralmente por la empresa. Concretamente, la que establece que los periodos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal superiores a 90 días no devengan este complemento, de tal manera que a quienes han estado en esa situación se les calcula el bonus anual con exclusión proporcional de ese tiempo, minorándose su importe.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** Audiencia Nacional.

**Número de resolución judicial y fecha:** Sentencia núm. 78/2025, de 3 de junio.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Procedimiento de conflicto colectivo núm. 127/2025.

**ECLI:** ES:AN:2025:2706.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** D. Francisco Javier Piñonosa Ros.

**Votos Particulares:** Carece.

### **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

Se trata de un conflicto colectivo que afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa Caixabank S.A. incluidas en el Plan Comercial Banca Retail.

#### *1. Conflicto colectivo previo*

Para situar la cuestión, es conveniente reseñar que con anterioridad ya se había planteado otro conflicto colectivo relativo al mismo complemento de retribución variable (conflicto colectivo número 28/2023), el cual finalizó mediante un acuerdo alcanzado en conciliación judicial de fecha 22 de marzo de 2023.

Entre otros extremos, se establecía en aquel acuerdo que la empresa haría públicas en el primer trimestre de cada año las bases del aludido programa de incentivos, plan que es aprobado unilateralmente por la compañía.

Asimismo, Caixabank S.A. se comprometía a que una vez publicadas dichas bases y durante el periodo de devengo del bonus, no se aplicarían modificaciones en su cálculo que supusieran un empeoramiento para las personas trabajadoras de las condiciones ya fijadas (salvo circunstancias sobrevenidas ajenas a la voluntad de la empresa).

#### *2. Conflicto colectivo actual*

En cumplimiento del citado acuerdo, la empresa publicó el 5 de enero de 2024 las bases del Programa de Bonus 2024 de Banca Retail. Y en la misma fecha publicó una circular, informando sobre las métricas para la aplicación del bonus 2024 (parámetros vinculados a los logros individuales de los trabajadores y a los resultados de cada oficina).

En dichas bases se detallaba que, en caso de suspensión del contrato de trabajo durante el año 2024, ese tiempo no devengaría derecho a la percepción de este complemento.

En aplicación de este criterio, la empresa no ha computado los periodos de suspensión por IT superiores a 90 días para calcular el bonus, entendiéndose que no devengan este complemento. El bonus anual de quienes han pasado por esa situación se ha calculado proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, excluyendo esos periodos.

En diciembre de 2024, los empleados de la empresa tuvieron acceso a la información sobre el importe del bonus a través de una aplicación o plataforma puesta en marcha por la entidad. En dicha aplicación se indicaba que en caso de suspensión del contrato superior a 90 días naturales, el bonus se calcularía proporcionalmente excluyendo ese periodo.

Todo lo anterior produjo como efecto que las personas trabajadoras que habían estado de baja médica más de 90 días en 2024 tuvieron acceso a la información sobre el importe de los bonus una vez finalizado el año, a través de la aplicación; pero finalmente no percibieron esa cuantía sino otra inferior, una vez efectuada la minoración excluyendo proporcionalmente las fases de baja por IT. Es esta minoración la que constituye el núcleo de la controversia.

## IV. Posición de las partes

### 1. Parte demandante

Solicita la parte actora, Sindicato de empleados de CaixaBank, que se condene a la entidad a abonar el bonus completo, sin minoración, a las personas trabajadoras que en el año 2024 han tenido bajas de incapacidad temporal superiores a 90 días.

En primer lugar, alega el sindicato que la empresa ha procedido a alterar lo dispuesto en las bases del programa de incentivos, una vez que estas ya habían sido publicadas y durante el periodo de devengo del bonus, para empeorar las condiciones aplicadas a las personas trabajadoras. A pesar de que el acuerdo de fecha 22 de marzo de 2023 vetaba expresamente tales modificaciones, las reglas contenidas en las bases han sufrido variaciones una vez cerrado el año e, incluso con el importe de los bonus ya fijados en la plataforma de la entidad.

En segundo lugar, argumenta que la minoración sufrida en sus bonus por quienes han sufrido bajas de incapacidad temporal superiores a 90 días constituye una discriminación directa por razón de enfermedad, proscrita en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación.

En otro orden de cosas cabe mencionar que en el plano procesal, en el acto de juicio se inadmite una prueba documental de la parte demandante, porque no ha respetado el plazo de diez días de antelación que se establece en el art. 82.5 LRJS tras la modificación traída por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. Ante esta inadmisión, la parte actora presenta posteriormente un escrito formulando protesta, indicando que la demanda fue interpuesta antes de la entrada en vigor de la LO1/2015.

### 2. Parte demandada

La representación de la empresa se opone a la demanda advirtiendo que las personas empleadas han tenido conocimiento durante todo el proceso del criterio controvertido, dado que en las bases se señalaba que los periodos de suspensión del contrato no devengan el bonus, y en la aplicación que puede ser consultada por los empleados se indicaba que *"En el caso de existir periodos de suspensión del contrato de trabajo superiores a 90 días naturales dentro del periodo de devengo, no se devengará remuneración variable. En estos casos, el bonus se calculará proporcionalmente, excluyendo estos días"*. Por lo tanto, no se ha introducido ninguna modificación empeorando las condiciones respecto de lo recogido en las bases y no se ha incumplido el acuerdo alcanzado.

Asimismo, la demandada razona que no puede equipararse la situación de quienes tienen el contrato suspendido a la de quienes no lo tienen. Se trata de una distinción que se deriva de elementos objetivos y es consecuencia del art. 45.2 ET, en cuya virtud durante la suspensión no existe obligación retributiva. Consecuentemente, no concurre discriminación por razón de enfermedad.

Además la demandada hace alusión a la Sentencia de esta misma Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 16 de septiembre de 2024 (ECLI:ES:AN:2024:4806), en la que se declaraba conforme a derecho la exclusión de los periodos de baja por IT superiores a 30 días, a los efectos de devengar una prima por cumplimiento de objetivos individuales.

### 3. Parte interesada

Se adhieren a la demanda como partes interesadas en este conflicto colectivo las siguientes organizaciones sindicales: Unión General de Trabajadores UGT, Comisiones Obreras CCOO, Asociación Independiente de Cuadros y Profesionales de Servicios Financieros y Administrativos ACCAM, Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF, Unió Obrera Balear UOB, STOP Sindicato de Trabajadores, Federació d'Estalvi de Catalunya FEC y Sindicato Independiente de Banca SIB.

## V. Normativa aplicable al caso

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional resuelve este pleito con apoyo en las siguientes previsiones legales:

-En cuanto a los efectos que tiene la suspensión del contrato en la obligación retributiva, art. 45.2 ET:

*“La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”.*

-En lo referente a la discriminación por enfermedad: Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, art. 2:

*“Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación [...] Nadie podrá ser discriminado por razón de [...] enfermedad o condición de salud [...] o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

[...]

*“La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”.*

-En cuanto a la prueba documental y el plazo establecido para su presentación, art. 82.5 LRJS:

*“En la citación también se requerirá el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse”.*

-Y en cuanto a la entrada en vigor de la actual redacción de este art. 82.5 LRJS, disposición final 38ª.1 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia:

*“La presente ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado”.*

-Por otra parte, añádase que la sentencia comentada contiene cita de los siguientes pronunciamientos:

- STS-SOC (rcud 4265/2019), de 25 de enero de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:623), sobre los complementos de retribución variable que vienen establecidos por convenio colectivo: la empresa no puede unilateralmente establecer restricciones en su aplicación.
- STS-SOC (rcud 99/2024), de 20 de enero de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:174), declarando que las bajas por IT no pueden producir como efecto que la persona trabajadora pierda el derecho a percibir un incentivo, establecido para combatir el absentismo.
- SAN-SOC núm. 106/2024 (proc. 199/2024), de 16 de septiembre (ECLI:ES:AN:2024:4806), afirmando que resulta conforme a derecho que las bajas por IT superiores a 30 días no devenguen una prima por objetivos y permanencia.

## VI. Doctrina básica

En lo fundamental, la doctrina contenida en esta resolución de la Audiencia Nacional puede resumirse así:

- Si un complemento de retribución variable está previsto en el convenio colectivo y este no establece restricciones en su percibo, la empleadora no puede por sí misma tomar la decisión de descontar la parte

correspondiente a los días en los que el trabajador ha estado en situación de IT.

- Ahora bien, cuando un complemento de retribución variable no está previsto en el convenio colectivo sino en un plan aprobado unilateralmente por la empresa, esta puede lícitamente fijar una regla según la cual las situaciones de incapacidad temporal de duración superior a 90 días no devenguen dicho complemento, teniendo en cuenta el art. 45.2 ET, que prescribe que durante el tiempo de suspensión del contrato no hay obligación retributiva.
- Esta medida no supone una penalización desproporcionada para las personas que han estado de baja, ya que solo afecta a las ausencias de mayor duración, en relación con un complemento que premia el rendimiento superior del trabajador; y por ello no incurre en la discriminación por enfermedad que prohíbe la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación.
- En el plano procesal, el requisito de que la prueba documental se presente con diez días de antelación al acto del juicio, establecido en el art. 85.2 LRJS tras su modificación por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, no resulta exigible si la demanda se ha presentado con anterioridad al 3 de abril de 2025 (fecha de entrada en vigor de la LO 1/2025).

## VII. Parte dispositiva

Con base en los preceptos legales y en la doctrina jurisprudencial reseñados se desestima la demanda interpuesta por el Sindicato de Empleados de Caixabank S.A., con adhesión de los sindicatos UGT, CCOO, ACCAM, FEC, CSIF, SIB, STOP y UOB, y en consecuencia se absuelve a la empleadora de todas las pretensiones.

Sin imposición de costas.

## VIII. Pasajes decisivos

Respecto de la primera cuestión alegada por la demandada, en el sentido de que se han efectuado modificaciones en el cálculo del bonus con posterioridad a su devengo, se afirma:

- *Los documentos aportados por la parte demandante (en particular los emails cruzados) no desvirtúan la existencia y contenido de los pantallazos de la aplicación aportados por la empresa. No cabe afirmar, por ello, que se trate de una modificación al plan introducida una vez los bonus ya se habían devengado.*

Y en cuanto a la cuestión más trascendental, que es la denunciada discriminación por razón de enfermedad, se expone lo siguiente:

- *La respuesta, debe ya adelantarse, ha de ser negativa. Como ya señalamos en la SAN de 16-09-2024, proc. 199/2024, "De conformidad con el art. 45.1 c) ET, es causa de suspensión del contrato la incapacidad temporal del trabajador, exonerando dicha situación de la obligación de trabajar y de retribuir el trabajo".*
- *Es cierto que, a diferencia de aquel otro supuesto, no nos encontramos ante objetivos estrictamente individuales sino ante objetivos directamente relacionada con la evolución del negocio de las oficinas. Sin embargo, ello no impide apreciar que el Plan de Bonus publicado premie la dedicación extraordinaria o el rendimiento superior al habitual del trabajador y los resultados obtenidos en el ejercicio de su actividad. Siendo ello así, tampoco se aprecia vulneración de lo dispuesto en la Ley 15/2022 pues no resulta que en el cómputo del citado bonus se penalice de manera*

*desproporcionada a quien se ha visto obligado a permanecer en situación de IT, en los términos previstos en la STS de 20-01-2025, rec. 99/2024. Esto es, es lícito que por aplicación de la dinámica de la suspensión contractual se deje de 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 ET).*

- *En definitiva, ni resulta acreditada una variación del Plan de Bonus una vez finalizado el periodo de devengo ni cabe afirmar la existencia de discriminación prohibida por razón de enfermedad pues es lícito que no se devengue incentivo alguno mientras dure la situación de suspensión, sin que se aprecie penalización o desproporción alguna en el criterio mantenido por la empresa (recordemos que únicamente se prevé que no devengue retribución variable en caso de periodos de suspensión superiores a 90 días naturales, no relacionados con maternidad/paternidad; calculando en tales casos el bonus proporcionalmente).*

Además, en lo relativo a la admisión de la prueba documental aportada en el juicio, la Sala afirma:

- *...verificado que la fecha de presentación de la demanda fue la de 2 de abril de 2025 y que en tal fecha aún no había entrado en vigor la citada LO 1/2025 (que entró en vigor el 3 de abril de 2025, según su Disposición final trigésimo octava) dicha documentación sí ha sido valorada de forma expresa, tal y como se refleja en la declaración de hechos probados.*

## **IX. Comentario**

Son varios los aspectos de esta resolución que conviene destacar, con referencia a la posible discriminación por enfermedad en la determinación del importe de un complemento de retribución variable.

En primer lugar, es importante tener en cuenta que el bonus que aquí se examina no viene previsto en el convenio colectivo, sino que forma parte de un plan establecido unilateralmente por la empresa.

Este dato es relevante porque conduce a descartar la aplicación a este supuesto de la doctrina contenida en la Sentencia del TS de 25 de enero de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:623), tal y como señala la resolución comentada. En aquella ocasión afirmaba la Sala de lo Social del TS, respecto de un complemento por objetivos, que la empresa no podía lícitamente aplicarlo añadiendo una restricción que no estaba prevista en el convenio, consistente en descontar proporcionalmente del complemento los días transcurridos en incapacidad temporal, *por ser insuficiente la mera decisión empresarial para cambiar lo establecido en la fuente reguladora del incentivo.*

Sin embargo en el presente caso no existe una cláusula convencional que interpretar y aplicar, sino que ha de partirse de las reglas contenidas en el programa elaborado por la empresa. Y una de estas, explicitada claramente en las bases del plan y en la plataforma implementada por la compañía, es que la suspensión del contrato por incapacidad temporal, cuando supere los 90 días, producirá una minoración proporcional del importe del bonus.

A partir de ahí, se procede a examinar el posible carácter discriminatorio de dicha regla.

Al respecto, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional reitera la doctrina ya expresada en su Sentencia de 16 de septiembre de 2024 (ECLI:ES:AN:2024:4806). En ella se analizaba el método de cálculo de una prima por objetivos y permanencia, por el que se minoraba su importe para las personas que habían tenido bajas por IT debidas a enfermedad común superiores a 30 días.

Reproduciendo los argumentos ya expuestos en aquella sentencia, en el supuesto ahora comentado la Sala descarta que concurra discriminación por enfermedad, por las siguientes razones:

De entrada, porque la incapacidad temporal conlleva la suspensión del contrato (art. 45.1.c ET) y en esa situación la empresa no tiene obligación de remunerar el trabajo (art. 45.2 ET); de donde se desprende que durante ese tiempo tampoco se devenga la parte correspondiente de los conceptos retributivos de periodicidad anual.

Además, se considera que la medida empresarial denunciada no produce una penalización excesiva o desproporcionada para las personas que han tenido bajas por enfermedad, habida cuenta de sus características. En este sentido, se señala que únicamente se produce la minoración del complemento cuando la baja ha superado los 90 días, es decir que se excluyen solo las ausencias que por su elevada duración inciden de forma evidente en el desempeño del trabajo; y la reducción se aplica proporcionalmente al tiempo en que no se ha prestado servicios (no se pierde todo el complemento, sino solo la parte proporcional a la ausencia).

Asimismo, se trata de un bonus que está vinculado a los logros individuales de los trabajadores (aunque no solo, porque también se conecta con los resultados de cada oficina). Dado que está relacionado con el desempeño efectivo de las funciones encomendadas y con el cumplimiento de los estándares de objetivos fijados por la empresa, resulta justificado que no se computen los periodos de IT, en los que la persona trabajadora no ha podido llevar a cabo cometido alguno.

## **X. Apunte final**

Según ha quedado dicho la incapacidad temporal es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo y esta figura conlleva la exoneración de la obligación retributiva.

Consecuentemente, durante la baja por IT no se devenga derecho al salario, y ello es predicable tanto de la remuneración mensual como de las percepciones salariales de periodicidad superior. Se entiende así que esta sentencia admita la exclusión de los periodos de baja a la hora de calcular un bonus anual, vinculado a los logros individuales de los trabajadores y a los resultados de cada oficina. Al fin y al cabo, sucede lo mismo respecto de las gratificaciones extraordinarias; en efecto, el tiempo en que la persona trabajadora ha estado en IT no devenga derecho a las gratificaciones extraordinarias (salvo que por pacto individual o colectivo se establezca lo contrario), tal y como afirmaba la STS-SOC (rcud.1657/2008), de 18 de febrero de 2009.

Ahora bien, adviértase que la cuestión sería distinta si estuviéramos ante un complemento destinado a combatir el absentismo, que penalizase las ausencias por incapacidad temporal. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha puesto de relieve en la STS-SOC (rcud. 99/2024), de 20 de enero de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:174) que reducir el absentismo es una causa lícita, pero no se puede configurar un complemento retributivo con esta finalidad penalizando a quienes se han ausentado por causa de enfermedad, negándoles el acceso al complemento (ni tampoco a quienes han utilizado permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar), porque son prácticas discriminatorias. Siguiendo la estela de este pronunciamiento, la Audiencia Nacional corregía en la SAN-SOC de 19 de junio de 2023 (ECLI:ES:AN:2023:3257) su doctrina anterior contenida en la SAN-SOC de 8 de junio de 2016 (ECLI:ES:AN:2016:2174).

El criterio clave que conviene retener, en suma, es que la determinación del importe de un bonus de devengo anual puede incluir una reducción que sea proporcional al tiempo en que el contrato ha estado suspendido por IT; sencillamente, porque durante el tiempo de la suspensión no existe el derecho a la retribución. Pero lo que no es admisible es un descuento que vaya más allá del cálculo proporcional, como el que se produce cuando se niega el acceso a un determinado complemento

por el hecho de haber estado de baja; semejante medida está vetada por la Ley 15/2022, para la igualdad de trato y no discriminación.

Finalmente cabe aclarar, ya en otro orden de cosas, que nada de cuanto se ha expuesto resulta trasladable al cálculo de la retribución de las vacaciones. Cuando una persona trabajadora ha estado en IT durante una parte del periodo de referencia para el cálculo del salario vacacional, este último no se debe ver afectado por dicha situación; así lo ha establecido el TJUE, entre otras, en la Sentencia de 9 de diciembre de 2021, *Staatssecretaris van Financiën*, Asunto C-217/20 (ECLI:EU:2021:987): *“el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo, sin que se tenga en cuenta el hecho de que el importe de esa retribución se haya reducido como consecuencia de una situación de incapacidad laboral por enfermedad”*.