¿Puede afectar la enfermedad al pago de un complemento que remunera la efectiva asistencia al trabajo? ¿Cuándo resulta discriminatorio por vulnerar la Ley 15/2022, de 12 de julio?

Inmaculada Ballester Pastor
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.

Resumen: *Resuelve la Sala que es nulo el apartado c) del artículo 74 del III Convenio colectivo de la sociedad estatal correos y telégrafos en el que se regula el complemento de producción y asistencia ya que la determinación final de su cuantía se ve afectada por la situación de baja por contingencias comunes, motivo por el que concurre una discriminación por enfermedad proscrita por la Ley 15/2022, de 12 de julio.*

Palabras clave: *Incapacidad temporal. Complementos salariales. Discriminación. Salario. Enfermedad.*

Abstract: *The Court rules that subsection (c) of Article 74 of the Third Collective Bargaining Agreement for the state-owned entity Correos y Telégrafos—which governs the "production and attendance allowance"—is null and void. This is because the final determination of the allowance amount is affected by an employee´s absence due to common (non-work-related) health issues, thereby constituting discrimination based on illness, which is prohibited under Law 15/2022 of July 12.*

Keywords: *Temporary incapacity. Salary supplements. Discrimination. Salary. Illness.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00778*

ECLIS: *ECLI:ES:AN:2026:3399*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

Señala la Sala de lo Social de la Audiencia nacional en procedimiento de impugnación de convenios colectivos que el apartado c) del artículo 74 del III Convenio colectivo de la sociedad estatal de correos y telégrafos es nulo porque las reglas adicionales que fija para la determinación de su cuantía suponen una minoración del complemento por razón de la baja por contingencias comunes, motivo por el que

concurre una discriminación por enfermedad prohibida por la Ley 15/2022, de 12 de julio. No obstante, dicha nulidad no afecta al párrafo del precepto que establece que: «el complemento de producción y asistencia se percibirá en proporción a los días trabajados en el mes, procediendo a un descuento por cada día de inasistencia al trabajo en dicho período».

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Audiencia Nacional.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 141/2026, de 27 de julio.

Tipo y número recurso o procedimiento: Impugnación de convenio colectivo, número de recurso 157/2026

ECLI:ES:AN:AN:2026:3399

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Gil Plana.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Nos encontramos ante una demanda de impugnación de convenio colectivo en la que el sindicato libre de correos y telecomunicaciones solicita la anulación del párrafo tercero del apartado c) del artículo 74 del III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos; el mentado apartado regula los complementos de producción y asistencia y prevé que: «no se entenderá como asistencia efectiva las ausencias por enfermedad o accidente no laboral y las ausencias injustificadas».

En su totalidad, el apartado c) del artículo 74 señala lo siguiente:

«El complemento de producción y asistencia retribuye la asistencia efectiva al trabajo, así como, la especial dedicación y esfuerzo de los empleados/as de la empresa en el desempeño de los cometidos y objetivos que se establezcan.

Para los puestos tipo del Grupo Profesional de Personal Operativo y de Servicios Generales, y hasta tanto se cuente con un sistema de medición del rendimiento individual que se adecue a los objetivos de la empresa, el complemento de producción y asistencia se devengará en función de la asistencia efectiva al trabajo en las cantidades fijadas en las tablas de retribuciones anexas y de acuerdo con los criterios que se establecen en el presente artículo.

No se entenderá como asistencia efectiva las ausencias por enfermedad o accidente no laboral y ausencias injustificadas.

Para la determinación del importe mensual a percibir por este complemento se mantendrán los criterios básicos actuales:

1. El complemento de producción y asistencia se percibirá en proporción a los días trabajados en el mes, procediendo a un descuento por cada día de inasistencia al trabajo en dicho periodo.

2. El mes de devengo será el anterior al del abono en nómina.

Adicionalmente, se establecen las siguientes reglas:

1. Al finalizar cada trimestre natural –marzo, junio, septiembre, diciembre– cada cinco días de inasistencia, dentro del correspondiente trimestre, supondrá un día adicional de pérdida del pago del complemento, que se reflejará en la nómina inmediatamente posterior a la finalización del trimestre.

2. Adicionalmente, la acumulación de inasistencias intercaladas dentro del trimestre devengado supondrá un incremento en el descuento. De forma que, dos periodos de inasistencias en el trimestre supondrá un día adicional de descuento al obtenido en el apartado 1 anterior, tres periodos de inasistencias, dos días adicionales, cuatro periodos de inasistencias, tres, y, así sucesivamente.

3. Si al finalizar el trimestre evaluado el empleado/a no tuviera una nómina donde aplicar la totalidad de dichos descuentos, estos serán de aplicación en cualquiera de las nóminas posteriores que el empleado/a pudiera tener a lo largo del siguiente trimestre natural.

4. En ningún caso el volumen total de descuentos podrá ser superior a lo percibido por el trabajador/a en concepto del complemento de producción y asistencia durante el trimestre.

La empresa podrá modificar estos criterios, previa negociación en la Comisión de Empleo Central, por disfunciones en la aplicación del sistema de cómputo y/o devengo o en el caso de que no se produzca una reducción efectiva en las actuales tasas de absentismo. Asimismo, podrá vincularse su percepción a criterios de producción, cuando los sistemas de medición así lo permitan».

La pretensión del sindicato es eliminar del convenio que las ausencias de las personas trabajadoras por enfermedad común o accidente no laboral no se consideren y que, de lo contrario, sí cuenten y se computen como asistencias efectivas al trabajo de cara al devengo del complemento de producción y asistencia.

IV. Posición de las partes

El sindicato solicita la nulidad del párrafo que prevé que «no se entenderá como asistencia efectiva las ausencias por enfermedad o accidente no laboral y ausencias injustificadas» al considerar que dicha previsión provoca una pérdida del complemento de producción y asistencia y resulta discriminatorio por razón de enfermedad y contraría lo establecido en el artículo 2 de la Ley 15/2022 a la vista de la doctrina del Alto Tribunal contenida en las SSTS de 14 de enero de 2026 (Rec. 119/2025) y de 16 de enero de 2026 (Rec. 2/2025).

Por el contrario, la empresa sostiene que el inciso controvertido sí resulta ajustado a Derecho por cuanto solo afecta al cobro de los días trabajados, siendo aplicable a este conflicto la doctrina del Tribunal Supremo contenida en la STS de 28 de mayo de 2026 (Rec. 155/2025).

El Ministerio Fiscal insta la estimación de la demanda y que se declare la nulidad del inciso impugnado, al entender que el precepto impugnado infringe el artículo 2.3 de la ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

V. Normativa aplicable al caso

La Sentencia se centra en la posible nulidad del apartado c) del artículo 74 del III Convenio colectivo de la sociedad estatal Correos y Telégrafos.

VI. Doctrina básica

La Sala, lo primero, aclara que la actual controversia gira en torno a una retribución variable, un complemento que remunera la efectiva asistencia al trabajo y la especial dedicación y esfuerzo; y, después, se dedica a diferenciar las dos controversias que no deben ser confundidas, que giran en torno a la cuestión que aquí se debate y que ya han sido resueltas –de forma diferente– por el Tribunal Supremo y por la misma Sala de lo Social que ahora resuelve. Estas dos cuestiones son:

a) La primera: si las situaciones de incapacidad temporal o baja médica deben, o no, ser tenidas en cuenta para determinar la cuantía del complemento de asistencia: esta cuestión la solventa la STS de 14 de enero de 2026 (Rec. 119/2025)[1]: la solución

es que los días de IT sí deben computarse y que, si no se hace así, ello supone una minoración de derechos.

b) La segunda: si, una vez determinada la cuantía del complemento variable, éste debe abonarse –o no– durante los días que la persona trabajadora está en situación de baja médica: esta otra cuestión es la que también resuelve indirectamente la STS de 28 de mayo de 2026 (Rec. 155/2025), Sentencia en la que se concluye que dicho complemento corresponde en función de los días trabajados, de forma que su abono procede los días en los que la persona trabajadora no se encuentra de baja[2].

Este segundo criterio –explica el Tribunal– se refiere expresamente al cobro de retribuciones variables únicamente por los días trabajados y es el adoptado igualmente por la SAN de 22 de enero de 2024 (Prod. 280/2023) en un supuesto en el que no se niega la retribución variable sino que se abona proporcionalmente a los días trabajados: ahí se concluye que no resulta discriminatoria esta práctica empresarial de abonar la retribución variable a quien está de baja proporcionalmente a los días trabajados, ya que «la IT es causa de suspensión del contrato de trabajo y, que como tal, mientras dure la misma con arreglo al artículo 45.2 del ET, el empleador queda exonerado de abonar salarios, y solo existe discriminación por razón de enfermedad en el percibo de un determinado complemento cuando éste se vea minorado en periodos devengo no afectados por la IT».

Asimismo, destaca la Sala el criterio que se asume en la SAN de 16 de septiembre de 2024 (Prod. 199/2024) pronunciamiento en el que se señala que: «ninguna discriminación sufre el trabajador, al amparo de la Ley 15/2022 desde el momento en que, ante una situación suspensiva, únicamente no computa como periodo trabajado aquél en el que proceso de IT por enfermedad común exceda de treinta días, estableciendo en favor del trabajador una cuantificación amplia, incluyendo en el cómputo de tiempo trabajado ausencias menores, y excluyendo únicamente aquéllas que por su elevada duración, inciden de forma evidente en el desempeño, vinculado de forma expresa a la prestación de servicios en un periodo temporal específico»[3].

VII. Parte dispositiva

El Alto Tribunal señala lo primero, que no puede resolverse acerca de la nulidad del único párrafo del artículo 74 que se denuncia por el sindicato y que, para resolver si éste es, o no, nulo, debe acudirse al tenor literal completo del precepto porque solamente así es posible dilucidar si estamos ante un supuesto en el que la ausencia por contingencias comunes afecta al cálculo de la cuantía del complemento o a la percepción del complemento solo por los días trabajados.

A primera vista parece que nos situamos en el segundo de los supuestos expuestos, porque se dice que para la determinación del importe mensual a percibir por este complemento se ajustará al criterio de su percepción en proporción a los días trabajados en el mes, procediendo a un descuento por cada día de inasistencia al trabajo en dicho periodo, por tanto, aunque se habla de «la determinación del importe mensual», realmente lo que se establece es que «se percibirá en proporción a los días trabajados en el mes», lo que resulta conforme a nuestra doctrina y la interpretación contenida en la STS de 28 de mayo de 2026. Es decir, no se abona el complemento de producción y asistencia mientras se percibe la IT, de forma que esa mensualidad ese complemento se abona proporcionalmente a los días trabajados –excluyendo los días de baja–.

No obstante, la posible nulidad del precepto aparecería después ya que, a continuación, se recogen una reglas adicionales consistentes, por un lado, en establecer un descuento adicional de un día por cada periodo de cinco días de inasistencia en cada trimestre natural; y, por otro lado, se establece en cada trimestre días adicionales de descuento, que se suman a los días adicionales de la regla anterior, de acuerdo a la siguiente secuencia: un día adicional por dos periodos de inasistencias, dos días adicionales por tres periodos de inasistencia, tres días adicionales por cuatro períodos de inasistencia, y así sucesivamente. Es decir, la

enfermedad sí penaliza el acceso al complemento posteriormente, al descontarse algunos días de percepción, lo que también influye en su cuantía final.

VIII. Pasajes decisivos

Señala la Sala que, a la vista de los días adicionales de descuento previstos en el precepto convencional, la controversia aquí planteada no tiene que ver con concretar por cuantos días se ha de cobrar el complemento sino en la determinación de su cuantía; dichas reglas adicionales suponen una pérdida retributiva que va más allá de los días no trabajados por estar en situaciones de incapacidad temporal, es decir, las mentadas reglas minoran el complemento sin limitarse a excluir los días no trabajados sino afectando a la determinación final de la cuantía del complemento que se reduce por la situación de baja por contingencias comunes. Por ello, en aplicación de la doctrina emanada, entre otras Sentencias, en la STS de 14 de enero de 2026, la Sala concluye que el precepto sí lleva a cabo una discriminación por razón de enfermedad proscrita por el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Y, para concluir, la Sala aclara también que la nulidad declarada no afecta, no obstante, a los dos criterios básicos para la determinación del importe mensual del complemento establecidos, y, concretamente al párrafo del precepto que establece que «el complemento de producción y asistencia se percibirá en proporción a los días trabajados en el mes, procediendo a un descuento por cada día de inasistencia al trabajo en dicho periodo», cuando la inasistencia se produzca por causa de enfermedad o accidente, dado que dicha regla básica se cohonesta con el artículo 45 del ET y la doctrina de esta Sala y la jurisprudencia contenida, entre otras, en la STS de 28 de mayo de 2026 (Rec. 155/2025).

IX. Comentario

La aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y más exactamente, la gran novedad que ha provocado la introducción en su artículo 2.º de la enfermedad como una causa de discriminación más, ha supuesto un punto de inflexión. Desde entonces se han multiplicado las demandas en las que se solicita que se declare la nulidad del despido –cuando éste esconde el motivo de la enfermedad– o que se declare la nulidad de un precepto convencional que puede ser discriminatorio por hacer de menos a un trabajador enfermo o de baja. A resultas de esta elevada conflictividad se ha construido una doctrina judicial que el presente pronunciamiento –a pesar de su excesiva parquedad– aclara y aplica.

Antes de la Ley 15/2022, a no ser que la enfermedad se asimilara a la discapacidad –doctrina del TJUE[4]–, el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional no calificaban al despido por razón de enfermedad como nulo –por resultar discriminatorio– excepto en dos ocasiones: cuando éste afectase a un colectivo enfermo especialmente estigmatizado –ex. artículo 14 CE–, por ejemplo, si afectaba a una persona trabajadora portadora de VIH[5], o si el despido tenía lugar previa amenaza empresarial como represalia a la no incorporación del trabajador enfermo en situación de baja médica -por vulnerarse el derecho a la integridad física reconocido en el artículo 15 CE, como ocurre en la STS de 31 de enero de 2011[6].

Pero todo cambia cuando el artículo 2.º de la Ley 15/2022, de 12 de julio introduce la enfermedad como un motivo de discriminación más; desde entonces, cuando se despide a un trabajador enfermo, o cuando –como aquí ocurre– un precepto convencional regula un complemento «minorado» si aparece la enfermedad, esta disposición puede ser discriminatoria –ex. artículos 4.º, 6.º, 9.º, 10.º y 26.º de la Ley 15/2022–, y por lo tanto, se anula, que es, precisamente, lo que aquí ocurre.

La presente Sentencia de la Audiencia Nacional analiza la denuncia del Sindicato libre de correos y telecomunicaciones y se pronuncia sobre la nulidad del apartado c) del artículo 74 del III Convenio colectivo de la sociedad estatal correos y telégrafos.

La Sala aplica la doctrina del Tribunal Supremo y de la propia Sala pero, para ello, lo primero que hace es estudiar el precepto convencional en su totalidad, es decir, sin ceñirse al párrafo que el sindicato pretende anular, ya que la lectura de ese «mínimo» párrafo resulta inocuo; después analiza la doctrina judicial emanada sobre esta materia, y la aplica, pero antes debe identificar claramente los términos de la actual controversia; finalmente falla que parte del precepto es nulo aunque también deja vigente un apartado concreto que sí resulta ser acorde a la Ley 15/2022.

El complemento salarial que se regula en el artículo 74 es el complemento de producción y asistencia y retribuye la asistencia efectiva al trabajo, así como la especial dedicación y esfuerzo de los empleados/as de la empresa en el desempeño de los cometidos y objetivos que se establezcan. Este complemento se devenga en función de la asistencia efectiva al trabajo, de forma que debe abonarse por igual cuando no se falta al trabajo.

El Tribunal Supremo ha concluido en numerosas ocasiones que previsiones convencionales similares a la actual –referidas a complementos– son nulas si la enfermedad genera un perjuicio que afecta a su percepción o minora su cuantía.

Lo ha hecho, por ejemplo, en la STS de 14 de enero de 2026, citada por el sindicato en el presente conflicto, señalando que el artículo 18.º del convenio colectivo del sector del transporte sanitario en Cataluña, que regula la prima de asistencia, es nulo. El motivo es porque este artículo establece que no se tiene derecho a percibir la mentada prima en el caso de bajas por enfermedad común que se prolonguen durante más de tres días. Tal previsión provoca una minoración de derechos a causa del estado de salud, un trato diferente y una discriminación indirecta por razón de enfermedad que no obedece a criterios objetivos, motivo por el que ese artículo es nulo.

También lo hace en la STS de 16 de enero de 2026, (citada también por la parte demandante) declarando nula la decisión empresarial de considerar como no productiva, a los efectos de la retribución variable, aquellas jornadas que la persona trabajadora no ha podido prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal. La Ley 15/2022 –señala el Alto Tribunal– no permite que las ausencias derivadas de enfermedad tengan como consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos.

Otro pronunciamiento relevante es, también, la STS de 12 de febrero de 2026[7] en la que se declara nulo el artículo 31.c) del convenio colectivo de Mercadona en la parte que excluye la IT por contingencias comunes para alcanzar el mínimo de tres meses de permanencia exigido para acceder a la prima por objetivos: ese requisito resulta discriminatorio por razón de enfermedad ya que impide lucrar ese complemento.

Pero también ha señalado el Tribunal Supremo en la Sentencia de 28 de mayo de 2026 –citada por la parte empresarial en el presente conflicto– que no se tiene derecho a la percepción de la prima de asistencia cuando una persona trabajadora se encuentre en una situación de incapacidad temporal porque la incapacidad temporal es una situación de suspensión del contrato durante la que no se devenga salario. Por eso la Sala concluye aquí que la nulidad del precepto no afecta al párrafo que establece que «el complemento de producción y de asistencia se percibirá en proporción a los días trabajados en el mes, procediendo a un descuento por cada día de inasistencia al trabajo en dicho período».

En cambio, el precepto convencional también contempla una serie de reglas que establecen un descuento adicional de ciertos días en el pago del complemento de producción y asistencia en atención a la existencia de períodos de inasistencia en cada trimestre natural, una regulación que, puesta en relación con el texto cuya anulación solicitaba el sindicato y que señala: «no se entenderá como asistencia efectiva las ausencias por enfermedad o accidente no laboral y ausencias injustificadas» significa que la determinación final de la cuantía del complemento sí se ve afectada por la situación de baja por contingencias comunes. Por eso, en aplicación

de la doctrina contenida –entre otras– en la Sentencia de 14 de enero de 2026, lleva a concluir a la Sala que sí concurre una discriminación por razón de enfermedad prohibida por la Ley 15/2022.

X. Apunte final

El pronunciamiento aclara que durante la IT puede no percibirse determinados complementos salariales porque ello deriva de que se trata de un supuesto suspensivo del contrato de trabajo (art. 45 ET) y de la falta del devengo del salario; pero también concluye que lo que está prohibido es que se establezca en los preceptos convencionales requisitos objetivos –reglas– que provoquen una pérdida retributiva motivada por la enfermedad, de forma que hay que diferenciar lo que es una pérdida de retribución asociada a la enfermedad en períodos diferentes a la baja respecto de la falta del devengo del salario –con sus complementos correspondientes– durante el período de suspensión del contrato, lo que, a la inversa, significa que queda igualmente prohibido que sí se tengan en cuenta las faltas de asistencia derivadas de enfermedad para no generar un incentivo de mejora para combatir el absentismo[8]: otra cosa es que esta causa discriminatoria no aparezca en el precepto convencional como tal pero sea evidente la discriminación a partir de su aplicación práctica; aunque ello provocaría igualmente su nulidad.

Por lo demás –aunque la Sala no lo aborda– entendemos que sí seguirían vigentes las reglas del artículo 74 que determinan la pérdida de días de pago del complemento de asistencia si aparecieran ausencias injustificadas, ya que el sindicato lo que pretende es eliminar del convenio que las ausencias de las personas trabajadoras por enfermedad común o accidente sí cuenten y se computen como asistencias efectivas al trabajo de cara al devengo del complemento de producción y asistencia, y es éste el motivo discriminatorio a la luz de la Ley 15/2022.

Referencias:

1. ^ *El Tribunal continúa señalando que: (…) De ahí que con acierto aclare la STS de 14 de enero de 2026 que «una cosa es que durante la suspensión contractual cese el deber de abonar salario y otra bien distinta que cuando cese la IT se compute como ausencia penalizadora a efectos del cobro de la prima» o retribución variable. Y que (…) La STS de 14 de enero de 2026 (Rec. 119/2025) establece que «la pérdida del derecho a percibir el complemento de asistencia como consecuencia de que el trabajador haya estado afectado por un periodo de IT debido a enfermedad o accidente de carácter común [...] nos sitúa ante una minoración de derechos a causa del estado de salud».*
2. ^ *En palabras del Tribunal: (…) La STS de 28 de mayo de 2026 (Rec. 155/2025), cuyo objeto no se refiere a las situaciones de incapacidad temporal a efectos del cálculo de una retribución variable, sino que se refiere a la diferenciación entre los permisos retribuidos y los supuestos de suspensión contractual, establece que «los periodos de suspensión del contrato de trabajo no dan derecho a la retribución correspondiente a los días de suspensión (incluida la parte proporcional que corresponda a los conceptos retributivos de periodicidad superior al mes)», de manera que resuelve el cobro de las retribuciones variables, una vez determinada la cuantía del complemento, y concluye que dicho complemento solo se ha de abonar por los días trabajados y no por aquellos en los que se ha estado de baja (…).*
3. ^ *Esta doctrina se reitera en las sentencias: de 30 de mayo de2.025 (Prod. 98/2025), 25 de junio de 2025 (Prod. 112/2025) o 26 de octubre de 2025 (Prod. 207/2025).*

4. ^ *Vid. STJUE de 11 de julio de 2006 (Chacón Navas); STJUE de 11 de abril de 2013 (Ring) y STJUE de 1 de diciembre de 2016 (Daouidi).*
5. ^ *Vid. STS de 11 de diciembre de 2007 (n.º rec. 4355/2006) o STS de 3 de mayo de 2016 (n.º rec. 3348/2014) y STC 62/2008, de 26 de mayo.*
6. ^ *RJ 2011/922.*
7. ^ *Sentencia 159/2026, n.º rec. 264/2024)*
8. ^ *Vid. STS (Social) de 20 de enero de 2025, Sentencia 40/2025, n.º rec. 99/2024.*