

Es discriminatorio suprimir o reducir el plus de incentivos debido a incapacidad temporal (IT), imposición de sanciones o disfrute de permisos retribuidos

**SAN 80/2023 de 19 de junio**

*Septiembre 2023*

*(Nº 102)*

**SERVICIO** DE  
**ESTUDIOS**  
**UGT**

## ÍNDICE

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La Audiencia Nacional dictó, el pasado 19 de junio, Sentencia nº 80/2023<sup>1</sup> en la que resuelve el conflicto colectivo planteado por varios sindicatos declarando nulas aquellas cláusulas de un plan de incentivos que suprimen o reducen el cobro del plus de incentivos en situaciones de sanciones, incapacidad temporal y disfrute del permiso de acompañamiento al médico a familiares.

## Antecedentes

Según consta en la relación de hechos probados que se tienen en cuenta para la resolución de la demanda de conflicto colectivo:

- La empresa demandada se dedica a los contactos telefónicos mediante la recepción y emisión de llamadas y se encuentra dentro del ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector del Contact Center, suscrito con fecha 14 de marzo de 2023.
- La empresa ha confeccionado unos planes de incentivos que ha ofertado a las personas trabajadoras para su aceptación y ha informado de estos a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT). Por ellos, viene abonando a los colectivos de trabajadores vinculados a la gestión telefónica una retribución variable adicional a la fijada en el convenio del sector.
- Estos planes de incentivos incluyen las siguientes cláusulas:
  - 1) unos índices de absentismo que de superarse impiden el percibo del plus. Para la fijación de dichos índices se consideran tanto las ausencias justificadas como las no justificadas salvo las previstas en el art. 37.3 ET y 28 del convenio (art. 30 del actual III convenio);
  - 2) para tener derecho al cobro de los incentivos la persona trabajadora no deberá haber recibido sanciones, avisos, escritos y/o amonestaciones por no alcanzar los estándares de calidad exigidos durante el mes correspondiente.
- De las cláusulas de dichos planes se extrae que, para que la persona trabajadora tenga derecho al cobro del plus, no deberá haber superado ciertos límites de absentismo ni haber sido sancionado por la empresa.
- Los sindicatos interponen demanda con fecha 3 de mayo, sobre conflicto colectivo, afectando a todas las personas trabajadoras que intervenían en campañas de venta telefónica, referida a los planes de incentivos de la empresa.

---

<sup>1</sup><https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3968f5ecd1dbb62a0a8778d75e36f0d/20230705>

- La demanda tiene por objeto la no consideración, a estos efectos, de los periodos de incapacidad temporal, los permisos de acompañamiento a familiares y que se reconozca el derecho a su cobro en caso de sanción a la persona trabajadora; pues, de lo contrario, se estaría produciendo una discriminación y un enriquecimiento injusto por parte de la empresa.

## Análisis

La AN centra la cuestión planteada en estos tres aspectos:

1.- En relación con las sanciones, el artículo 58.3 ET regula la prohibición de imponer sanciones consistentes en una multa de haber, siendo así ilícitas aquellas que impliquen una merma salarial.

La Audiencia concluye que las personas trabajadoras que alcancen los objetivos marcados en el plan de incentivos, deberán percibir el correspondiente complemento salarial, que solo podrá dejar de abonarse en caso de suspensión de empleo, no podrán ver reducido el abono de dichos pluses por el incumplimiento de otros deberes laborales. Establece que “si así fuera, el incumplimiento de esos deberes laborales arrastraría la consecuencia de mermar la retribución ya devengada por el trabajo realizado y por tanto se estaría imponiendo de facto al trabajador una multa de haber”.

2.- En lo que se refiere a la consideración de los periodos de IT para la determinación del absentismo y su correspondiente deducción del plus, también se declara su nulidad.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en su art. 2.1 prohíbe cualquier disposición, conducta, acto, criterio o práctica que discrimine por enfermedad o condición de salud. Por ello, la conducta empresarial está dispensando un trato desigual y desfavorable a las personas trabajadoras en situación de IT.

A mayor abundamiento, el plan de incentivos, tiene como único fin la consecución de objetivos de venta y no la reducción del absentismo, por consiguiente, al resultar contraria por discriminatoria en aplicación de la Ley 15/2022, la medida empresarial debe declararse nula

3.- Finalmente, en cuanto a los permisos por acompañamiento a consultas médicas a menores y mayores de 65 años, según la Audiencia, su consideración para la reducción del plus constituye, igualmente, un supuesto de discriminación indirecta.

De los datos obtenidos del plan de igualdad de la empresa y de las estadísticas del Instituto de las Mujeres, se puede concluir que son las trabajadoras quienes hacen uso

del permiso no retribuido en proporción muy significativa frente a los trabajadores. Por ello, debe protegerse la ausencia de discriminación por razón de sexo, así como el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

La empresa computa el permiso de acompañamiento al médico a familiares para fijar el índice de absentismo que no puede superarse para percibir la retribución de los planes de incentivos.

Esa práctica coloca a las mujeres en una situación desigualitaria frente a los hombres, debiendo también suprimirse, en virtud de la citada ley 15/2022 y LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Audiencia recuerda el razonamiento esgrimido en su SAN de 8 de junio de 2016, en lo relativo a que constituiría un abuso de derecho, art. 7.2 CC, restringir o penalizar el disfrute de un derecho convencionalmente reconocido: “que este permiso se considere para computar el índice de absentismo constituye objetivamente un freno para el disfrute de dicho derecho convencional. La decisión empresarial desde esta perspectiva contraría el convenio colectivo cuya normativa se impone de forma prevalente a las relaciones contractuales de trabajadores y empresarios”.

## Comentarios Sindicales

La Sentencia de la Audiencia Nacional, objeto de este breve comentario, es de especial importancia porque analiza un supuesto de reducción del cobro del plus de incentivos en situaciones de sanciones a la persona trabajadora, incapacidad temporal y disfrute del permiso de acompañamiento al médico a familiares.

La sentencia examina e interpreta cada una de las tres situaciones referidas en relación con la reducción o supresión del plus por objetivos para concluir que no procede descuento alguno, si el empleado o empleada alcanza los objetivos marcados en el plan de incentivos, por lo que deberá percibir el correspondiente complemento salarial íntegro.

Todas las personas trabajadoras ostentan el derecho a percibir el complemento por objetivos en iguales condiciones, pues, lo contrario, resultaría discriminatorio. Por ello, se deberán suprimir las cláusulas desarrolladas por la empresa en el correspondiente plan, puesto que son contrarias a derecho y nulas, y abonar las cantidades que correspondan a las personas trabajadoras que hubieran sido afectadas por estas medidas.

Por otra parte, destaca el sucinto repaso que contiene sobre los avances normativos, nacionales y europeos, en materia de igualdad y no discriminación, recordando que no

solo podemos enfrentarnos a discriminaciones indirectas sino también a discriminaciones por asociación.

En definitiva, esta resolución de la Audiencia Nacional puede ser un punto de inflexión para combatir situaciones similares de discriminación y evitar prácticas contrarias al principio de igualdad, prácticas que, además, suelen cebarse especialmente con las mujeres trabajadoras por ser quienes todavía siguen asumiendo de forma mayoritaria las responsabilidades familiares.

**Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo**

**UGT**

