

---

---

## Cálculo proporcional del bonus anual en supuestos de IT prolongada. Comentario a la sentencia de la audiencia nacional núm. 78/2025, de 3 de junio de 2025

*Proportional calculation of the annual bonus in cases of extended sick leave: commentary on judgment n.º 78/2025 of the Spanish National Court, 3 June 2025*

Pablo GUZMÁN ROMERO

Abogado  
Sagardoy

**SUMARIO:** 1. Hechos. 2. Resolución Jurídica. 2.1. Límites del poder empresarial sobre incentivos extra-convenio. 2.2. Determinación del devengo y momento de exigibilidad del bonus. 2.3. Legalidad del criterio de proporcionalidad ante suspensión del contrato por IT. 2.4. Inexistencia de discriminación por razón de salud o enfermedad. 3. Comentario. 3.1. Naturaleza jurídica del bonus y consecuencias prácticas de su carácter no convencional. 3.2. Principio de igualdad y sus límites. 3.3. Validez de las políticas retributivas basadas en el rendimiento efectivo (especial referencia a la IT). 3.4. Conclusión: valor del precedente.

**RESUMEN:** Este estudio analiza la Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 78/2025, de 3 de junio, que valida el criterio empresarial de cálculo proporcional del bonus anual en los casos de incapacidad temporal prolongada. La resolución confirma que dicho ajuste no constituye una modificación sustancial ni una discriminación por razón de salud, siempre que se base en parámetros objetivos y conocidos por la plantilla. El estudio aborda también la evolución doctrinal en materia de incentivos no convencionales, el principio de igualdad en relación con

la enfermedad y el valor de la proporcionalidad como criterio jurídico en los sistemas de retribución variable.

**PALABRAS CLAVE:** bonus; retribución variable; incapacidad temporal; proporcionalidad; igualdad de trato; discriminación por razón de salud.

**ABSTRACT:** *This study analyzes the Judgment núm. 78/2025 of the Spanish National Court, which upholds the lawfulness of prorated bonus calculation in cases of extended sick leave. The decision finds that such adjustments do not amount to unlawful changes to working conditions or discrimination on grounds of health, provided they rely on objective and previously disclosed parameters. The study also reviews case law on non-collective incentive schemes, the principle of equality concerning illness, and the use of proportionality as a valid legal criterion for variable remuneration systems.*

**KEYWORDS:** *bonus; variable remuneration; sick leave; proportionality; equal treatment; health-based discrimination.*

En los últimos años, la retribución variable —especialmente aquella vinculada a objetivos— se ha convertido en un foco creciente de litigiosidad laboral. La expansión de planes de incentivos en las empresas, tanto convencionales como extra-convencionales, ha planteado múltiples conflictos sobre su exigibilidad y compatibilidad con el principio de igualdad. Esta tensión se ha visto agravada tras la aprobación de la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, y por la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional, que han delimitado los márgenes de licitud de cláusulas que reducen el bonus ante ausencias justificadas, como la incapacidad temporal. En este contexto, la Sentencia 78/2025 de la Audiencia Nacional se inscribe en una línea interpretativa cada vez más relevante, al pronunciarse sobre la legalidad de un plan de bonus anual condicionado a la efectiva prestación de servicios y su compatibilidad con el marco constitucional y laboral.

## 1. HECHOS

La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 78/2025, de 3 de junio, resuelve el conflicto colectivo promovido por el Sindicato de Empleados de Caixabank, S.A. frente a la entidad Caixabank, S.A., con adhesión de los sindicatos UGT, CCOO, ACCAM, FEC, CSIF, SIB, STOP y UOB. El litigio tiene por objeto determinar la legalidad del criterio empresarial aplicado en el cálculo del bonus correspondiente al ejercicio 2024, concretamente en relación con la minoración proporcional del incentivo en supuestos de incapacidad temporal (IT) superior a 90 días naturales durante el año.

1. El conflicto colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de Caixabank, S.A. incluidas en el Plan Comercial Banca Retail, cuyas bases fueron publicadas el 5 de enero de 2024.

2. Con anterioridad, mediante acuerdo alcanzado en sede judicial el 22 de marzo de 2023, en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 28/2023, la empresa y la mayoría sindical pactaron las reglas generales de funcionamiento de los incentivos comerciales. Entre otros compromisos, la empresa se obligaba a:

- Publicar las bases de los incentivos con anterioridad al 31 de marzo del año correspondiente.
- No introducir modificaciones durante el periodo de devengo que supusieran un perjuicio para los trabajadores, salvo circunstancias sobrevenidas ajenas a la voluntad empresarial.

3. En cumplimiento de dicho acuerdo, el 5 de enero de 2024, la empresa publicó las Bases del Programa de Bonus 2024, acompañadas de una Circular informativa sobre las métricas aplicables. Las bases recogían, en términos generales, que la suspensión del contrato de trabajo antes del cierre del ejercicio implicaría la pérdida de los derechos derivados del Plan, si bien no contenían una mención expresa a la IT prolongada.

4. No obstante, en la aplicación informática habilitada por la empresa para el seguimiento del nivel de cumplimiento de objetivos, se informaba de que, en caso de suspensión del contrato por IT superior a 90 días, el bonus se calcularía proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado, excluyéndose dicho periodo de la base de cálculo.

5. La parte demandante denunció que dicho criterio suponía una modificación sustancial posterior al cierre del ejercicio 2024 y que constituía una discriminación directa por razón de salud, contraria a la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación.

6. Por el contrario, la empresa defendió la validez de su actuación, alegando que el bonus se calculaba de acuerdo con criterios previamente comunicados y que el tratamiento de los periodos de IT respondía a lo previsto en el art. 45.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la suspensión de la obligación recíproca de trabajar y remunerar.

7. Durante la vista, se fijó como único hecho controvertido el criterio aplicado por la empresa para minorar el bonus en casos de IT prolongada.

8. Los autos quedaron conclusos para sentencia, dictándose resolución el 3 de junio de 2025, con desestimación íntegra de la demanda.

## 2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

La Sentencia desestima la demanda formulada por el Sindicato de Empleados de Caixabank, S. A., al considerar conforme a derecho el criterio empresarial de cálculo proporcional del bonus anual en supuestos de incapacidad temporal (IT) superior a

90 días, sin que ello constituya una modificación sustancial de condiciones ya deven-gadas ni una vulneración del principio de igualdad por razón de salud.

La resolución desarrolla su argumentación jurídica en torno a cuatro ejes fun-damentales:

### **2.1. Límites del poder empresarial sobre incentivos extra-convenio**

La Sala parte de una premisa: el bonus controvertido no tiene origen convencio-nal, sino que se trata de un plan de incentivos aprobado unilateralmente por la em-presa. En consecuencia, no resulta aplicable la doctrina del Tribunal Supremo que prohíbe introducir restricciones no previstas en el convenio colectivo en relación con el cobro de incentivos (STS de 25 de enero de 2023, rec. 4265/2019).

El tribunal recuerda que el contenido y exigibilidad del bonus debe ceñirse a lo dispuesto en el propio plan empresarial, sin que pueda reclamarse una equivalencia con la regulación de conceptos salariales convencionales. Desde esta perspectiva, la Sala se remite a la autonomía de la voluntad empresarial en materia de retribución variable extra-convenio, cuyo diseño, condiciones y parámetros de cálculo no están sometidos a negociación colectiva salvo que exista norma que así lo imponga o se trate de materia de regulación obligatoria (art. 26.3 ET).

### **2.2. Determinación del devengo y momento de exigibilidad del bonus**

Uno de los puntos centrales del debate jurídico radicaba en determinar si los trabajadores tenían ya devengado íntegramente el bonus a 31 de diciembre de 2024, de modo que cualquier ajuste posterior por razón de IT supondría una modificación *ex post facto*.

La Sala rechaza esta tesis, al entender que el devengo del bonus no opera de forma automática por la sola finalización del ejercicio, sino que se vincula al cumpli-miento de determinados parámetros de rendimiento y presencia efectiva, conocidos y aplicables desde el inicio del periodo de referencia.

El tribunal constata que, conforme a la documentación aportada, la aplicación interna de la empresa —a disposición de los trabajadores— ya advertía desde antes del cierre del ejercicio que en caso de IT superior a 90 días el incentivo se calcularía proporcionalmente, excluyendo dichos periodos. Por tanto, no existió una modifica-ción sobrevenida ni una reducción unilateral, sino la aplicación de las reglas internas establecidas previamente, de acuerdo con el plan publicado el 5 de enero de 2024 y la Circular explicativa del mismo.

En este punto, la Sala también distingue expresamente entre el acuerdo marco alcanzado en 2023 y el contenido del Plan de Bonus de 2024, subrayando que el primero no prohibía ajustes proporcionados en función del tiempo efectivamente trabajado, siempre que fueran conocidos y no alterasen de forma sobrevenida las condiciones inicialmente fijadas.

### **2.3. Legalidad del criterio de proporcionalidad ante suspensión del contrato por IT**

Superada la cuestión relativa al momento del devengo, la Sala examina si la práctica empresarial de excluir del cómputo del bonus los días de suspensión contractual por IT superior a 90 días naturales resulta conforme con el ordenamiento jurídico.

La Audiencia Nacional considera ajustado a derecho este criterio, al apoyarse en lo previsto en el art. 45.2 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual la suspensión del contrato exonera a ambas partes de sus obligaciones recíprocas, incluida la obligación empresarial de remunerar. Durante ese periodo, el trabajador no presta servicios, y el empleador no retribuye.

La sentencia invoca jurisprudencia previa de la propia Sala (SAN de 16 de septiembre de 2024, proc. 199/2024), en la que se validó la exclusión proporcional del incentivo en casos de IT prolongada, por tratarse de parámetros de cálculo ligados al rendimiento efectivo y no a una retribución garantizada o consolidada.

Asimismo, se cita la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2025, rec. 99/2024, que admite la licitud de la no generación de conceptos variables durante la suspensión contractual, siempre que no se imponga una penalización añadida respecto del tratamiento que se hubiera dado en caso de servicios efectivos.

De este modo, la Sala distingue entre:

- Las situaciones suspensivas justificadas que no deben penalizarse desproporcionadamente (como maternidad, paternidad o reducción por cuidado).
- Y aquellas en las que el vínculo entre presencia y cumplimiento de objetivos justifica una reducción proporcional, sin constituir castigo ni merma adicional a la que derivaría naturalmente de la suspensión.

### **2.4. Inexistencia de discriminación por razón de salud o enfermedad**

Por último, el tribunal aborda la alegación principal del sindicato demandante: la supuesta discriminación directa por razón de salud, contraria a la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación.

La Audiencia Nacional rechaza esta alegación, al considerar que no existe tratamiento discriminatorio por razón de la enfermedad, sino un ajuste justificado y proporcionado al tiempo de prestación de servicios. La empresa no impone penalizaciones añadidas a quienes han estado en situación de IT prolongada, sino que aplica un cómputo proporcional al tiempo efectivamente trabajado, como sucede con cualquier otra causa de suspensión contractual.

La Sala subraya que no toda diferencia de trato constituye discriminación y que la aplicación del principio de igualdad exige valorar si la medida controvertida carece de justificación objetiva o resulta desproporcionada. En este caso, el criterio de proporcionalidad se fundamenta en el vínculo entre la percepción del bonus y la actividad desplegada durante el año, de forma que quienes han permanecido más de 90 días sin prestar servicios no alcanzan el mismo nivel de vinculación al logro de objetivos que el resto de la plantilla.

### **3. COMENTARIO**

#### **3.1. Naturaleza jurídica del bonus y consecuencias prácticas de su carácter no convencional**

Antes de abordar la doctrina jurisprudencial aplicable, conviene delimitar tres conceptos jurídicos que, aunque relacionados, tienen consecuencias distintas en términos de exigibilidad y modificación: *a)* el bonus convencional, entendido como aquel incentivo regulado expresamente en el convenio colectivo o en acuerdos colectivos con fuerza vinculante; *b)* el bonus unilateral o extra-convencional, establecido por decisión empresarial dentro del marco del poder de dirección, sin intervención de la representación legal de los trabajadores; y *c)* la retribución consolidada, que nace por vía de la condición más beneficiosa o por uso reiterado y puede devenir exigible como derecho individual. Estas categorías determinan no solo el régimen jurídico aplicable al incentivo, sino también sus límites de modificación y las garantías asociadas al principio de igualdad y no discriminación.

La jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo (TS) ha destacado la importancia de la fuente del bonus. En la STS de 25 de enero de 2023 (rec. 4265/2019) —caso en el que el incentivo estaba contemplado en el convenio colectivo, pero fue desarrollado mediante decisión empresarial—, el Sala subrayó que la empresa no puede alterar unilateralmente las condiciones de devengo del incentivo en perjuicio de los trabajadores si el convenio no lo prevé.

En la práctica, la distinción entre bonus convencional y no convencional tiene importantes consecuencias. Un bonus pactado colectivamente suele vincularse a objetivos globales de empresa o productividad y beneficia a toda la plantilla si se alcanzan ciertas metas. En estos casos, excluir a quienes estuvieron de baja médica de

la participación en el reparto puede suponer privarles de una remuneración que, en cierto modo, ya ayudaron a generar antes de la baja o con su pertenencia al colectivo. El TS así lo reconoció en su Sentencia 68/2023, de 25 de enero de 2024: si todos los trabajadores contribuyen a los objetivos generales, también deben participar en el bonus aquellos cuya relación laboral estuvo suspendida temporalmente por enfermedad, máxime cuando fueron tenidos en cuenta para fijar el nivel de productividad global. Al contrario, en incentivos puramente individuales y ligados al desempeño personal, la ausencia prolongada por IT incide directamente en la falta de prestación de trabajo efectivo, lo cual plantea la cuestión de si resulta legítimo ajustar proporcionalmente el bonus al tiempo realmente trabajado.

La AN, en su sentencia 106/2024, de 16 de septiembre, señaló precisamente este criterio: al tratarse de una prima de objetivos individual configurada convencionalmente, con exigencia de un mínimo de tiempo de servicio (3 meses) y cálculo proporcional, consideró justificado no computar como trabajo efectivo las ausencias por IT comunes de más de 30 días.

Este contraste evidencia que el carácter no convencional o la configuración del bonus afectan a su tratamiento jurídico. Cuando no existe una cláusula convencional que disponga expresamente las consecuencias de la IT sobre el bonus, cualquier decisión empresarial al respecto deberá superar un análisis de cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de salud. En suma, incluso tratándose de un bonus unilateral, el incentivo no queda al margen del ordenamiento: constituye salario a todos los efectos y está protegido tanto por las reglas generales del contra como por las disposiciones imperativas del Estatuto de los Trabajadores y por la protección de los derechos fundamentales.

### **3.2. Principio de igualdad y sus límites**

El principio de igualdad y no discriminación opera como límite en la adopción de medidas empresariales, incluyendo las políticas retributivas. Desde un punto de vista técnico-jurídico, conviene distinguir entre la igualdad general del art. 14 CE (cláusula de igualdad ante la ley) y la vertiente específica de no discriminación por motivos concretos. La Constitución Española prohíbe en su art. 14 cualquier discriminación por razón de circunstancias personales o sociales, categoría abierta que, según consolidada jurisprudencia constitucional, permite incluir situaciones no explícitamente listadas cuando concurren tratos discriminatorios carentes de justificación objetiva y razonable. Así, lo ha declarado el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones, señalando como en la STC 200/2001, de 4 de octubre, en referencia a la STC 75/1983, de 3 de agosto, que: «La virtualidad del art. 14 CE no se agota, sin embargo, en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación. Esta referencia expresa a tales

motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación (STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 6), pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 5; 166/1988, de 26 de septiembre, FJ 2; 145/1991, de 1 de julio, FJ 2)».

Tradicionalmente, la enfermedad o estado de salud no figuraba de forma expresa como causa protegida, ni en el Estatuto de los Trabajadores (art. 17 ET) ni en las directivas europeas de igualdad (la Directiva 2000/78/CE cubre la discapacidad pero no la enfermedad común). Ello llevó a que la jurisprudencia, nacional y comunitaria, solo considerase discriminatorio el trato al trabajador enfermo en supuestos muy específicos: por ejemplo, enfermedades estigmatizantes (como el VIH, asimiladas a discapacidad por el componente social) o situaciones de incapacidad de larga duración equiparables a una discapacidad a efectos de la tutela antidiscriminatoria. En términos generales, mientras la enfermedad fuera temporal y curable, no se consideraba un factor protegido<sup>1</sup>.

Esto cambió de forma sustancial con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo art. 2.1 incluyó expresamente la «enfermedad o condición de salud» entre las causas de discriminación y precisó en su art. 2.3 que «la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma...». Dicha ley ha redefinido los límites de lo razonablemente tolerable en las diferenciaciones basadas en la salud del trabajador.

Bajo esta nueva situación, cualquier política empresarial que suponga una desventaja para el trabajador por el hecho de enfermar debe ser analizada. La línea entre una diferenciación legítima y una discriminación prohibida radica en la existencia de una justificación objetiva y proporcional ajena al motivo protegido.

En el contexto de los incentivos, cabría argumentar que premiar la asistencia perfecta o el mayor rendimiento efectivo no persigue castigar la enfermedad, sino recompensar la prestación continuada de trabajo. Sin embargo, tras la Ley 15/2022, dicha argumentación enfrenta limitaciones: el propio legislador ha dejado claro que la salud del trabajador no puede ser utilizada siquiera indirectamente como criterio de exclusión en condiciones de trabajo (art. 9.1 de la Ley 15/2022, que prohíbe establecer limitaciones en la retribución o en la suspensión del contrato basadas en causas discriminatorias, entre ellas la enfermedad). En otras palabras, la enferme-

---

<sup>1</sup> GORDO GONZÁLEZ, L.: «Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación», en *LABOR Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 4, 2023, pp. 103-121.

dad del empleado deviene un factor neutro a efectos jurídicos: no puede suponer una pérdida de derechos salvo por exigencias intrínsecas al tratamiento médico, a las limitaciones funcionales objetivas que imposibiliten la prestación o a razones imperiosas de salud pública. En el ámbito retributivo, esto supone que las ausencias por IT han de asimilarse, en principio, a tiempo de trabajo a efectos de no mermar los derechos económicos.

El TS, en su reciente sentencia de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024), ha aplicado esta lectura garantista del principio de igualdad. Si bien formalmente revocó la nulidad declarada por la AN de una cláusula de incentivo contra el absentismo, sustancialmente confirmó que penalizar las ausencias por enfermedad o por ejercicio de derechos de conciliación es contrario a derecho por discriminatorio. La Sala IV hizo expresa referencia a los arts. 2.3 y 9.1 de la Ley 15/2022, subrayando que computar las bajas por enfermedad para reducir el incentivo vulnera la prohibición de discriminar por razón de salud. De igual modo, recordó que tampoco pueden computarse negativamente las ausencias vinculadas a la maternidad o a permisos de cuidado, por su posible impacto de discriminación indirecta por razón de sexo o incluso discriminación por asociación. La resolución del TS supone una interpretación estricta del principio de igualdad: admite que existan incentivos para reducir el absentismo, pero exige eliminar todo elemento potencialmente discriminatorio, de forma que solo computen las ausencias no justificadas.

Así, la igualdad se concibe no como la prohibición absoluta de cualquier diferenciación, sino como la prohibición de diferenciaciones basadas en determinados factores (enfermedad, sexo, maternidad, etc.) y que no superen un test de razonabilidad. Las diferencias de trato admisibles han de fundarse en criterios objetivos y demostrar proporcionalidad.

### **3.3. Validez de las políticas retributivas basadas en el rendimiento efectivo (especial referencia a la IT)**

El fundamento jurídico del fallo de la AN considera que la retribución variable discutida, configurada unilateralmente por la empresa, no constituye un derecho salarial consolidado ni indisponible, sino un incentivo condicionado al cumplimiento de determinados objetivos —vinculados, aunque no de forma puramente individual, al rendimiento y resultados de la oficina—. En este contexto, el tribunal considera lícito que, durante periodos de suspensión contractual prolongada por incapacidad temporal (más de 90 días), no se devengue la totalidad del bonus, sino únicamente la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, al amparo del art. 45.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Este razonamiento se alinea con la doctrina previa de la AN y cumple con lo señalado en la STS de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024), al no suponer, la apli-

cación del criterio empresarial, una penalización o merma de las retribuciones que habría obtenido de haber estado prestando servicios, ni una exclusión generalizada del derecho al bonus por causa de enfermedad, sino una adaptación razonable del incentivo.

Este criterio se diferencia claramente de otros supuestos en los que el Tribunal Supremo ha declarado nulas determinadas cláusulas de «asistencia perfecta», al considerar que penalizaban indebidamente ausencias justificadas, incluyendo bajas por maternidad, paternidad o permisos sindicales (*v. gr.*, STS de 10 de enero de 2017, rec. 72/2016; y STS de 23 de septiembre de 2020, rec. 793/2020). En esos casos, el elemento invalidante no era la proporcionalidad, sino la exclusión automática del incentivo por el solo hecho de haber ejercitado un derecho legalmente protegido. En cambio, en el caso que aquí se analiza, el Plan de Bonus 2024 no es colectivo en sentido estricto, ni su aplicación depende exclusivamente de resultados globales, sino que incorpora elementos ligados al rendimiento de oficina y actividad comercial, lo que justifica la valoración diferenciada del tiempo de prestación efectiva de servicios.

También resulta ilustrativa la SAN 106/2024, que validó un sistema en el que el convenio colectivo preveía una proporcionalidad condicionada a haber trabajado al menos tres meses, excluyendo del cálculo únicamente las bajas por IT comunes superiores a 30 días. En ese supuesto, la Audiencia Nacional también consideró que la proporcionalidad era lícita siempre que respondiera a un diseño objetivo, no discriminatorio, y conocido previamente por la plantilla.

Asimismo, cabe señalar que la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, en su art. 10, extiende la obligación de respeto a la igualdad también a la negociación colectiva y a las decisiones empresariales en materia retributiva, por lo que los sistemas de bonus deben configurarse de forma que no introduzcan sesgos indirectos contra colectivos protegidos. Ahora bien, dicha norma no prohíbe toda diferenciación, sino únicamente aquellas que carezcan de justificación objetiva y razonable, como ha recordado el Tribunal Constitucional en múltiples ocasiones (por todas, STC 200/2001 o STC 191/2020).

Esto lleva a considerar que la SAN 78/2025 se ajusta al principio de proporcionalidad: trata de forma equivalente a quienes se encuentran en situación similar (IT superior a 90 días) y lo hace sobre una base que guarda coherencia con la finalidad del incentivo (desempeño durante el ejercicio). Por tanto, no supone una exclusión retributiva por enfermedad en sentido estricto, sino una modulación técnica del devengo del bonus conforme al tiempo de trabajo realmente prestado.

### **3.4. Conclusión: valor del precedente**

La Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 78/2025, de 3 de junio, representa un nuevo hito en la evolución jurisprudencial sobre incentivos y situaciones de sus-

pensión del contrato, en particular la IT de larga duración. Su aportación más significativa reside en normalizar, desde la legalidad ordinaria, el uso de la proporcionalidad como criterio ajustado a Derecho, siempre que esté objetivamente justificado, se aplique con neutralidad y no implique una merma desproporcionada ni encubra una discriminación indirecta por razón de salud.

Lejos de tratarse de una decisión aislada, esta se alinea con la SAN 106/2024, donde reconoció la licitud de aplicar una proporcionalidad en la retribución variable en función del tiempo efectivamente trabajado, incluso durante periodos de IT, siempre que no se produjera una penalización superior a la que el trabajador hubiera experimentado de haber estado en activo.

Uno de los aportes más relevantes del fallo es la consagración del principio de proporcionalidad como criterio. En lugar de adoptar un enfoque radical (devengo o no devengo del bonus), la Audiencia Nacional valida un modelo más flexible: el bonus puede devengarse proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo, siempre que no se trate de situaciones protegidas por normas superiores (como maternidad, paternidad o permisos legales).

Este enfoque refuerza la seguridad jurídica y ofrece a las empresas una guía para diseñar planes de incentivos acordes con el principio de igualdad. La proporcionalidad no sólo es legítima, sino recomendable como técnica preventiva, en la medida en que reduce el riesgo de que los sistemas retributivos sean declarados nulos por generar efectos adversos para colectivos protegidos. Así lo viene señalando también el Tribunal Constitucional desde antiguo, al recordar que la diferenciación sólo es lícita si responde a una causa objetiva, es adecuada al fin perseguido y resulta proporcionada en sentido estricto (STC 200/2001 o STC 191/2020).

Además, desde el plano normativo, la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, impone expresamente en su art. 10 que las diferencias retributivas fundadas en causas relacionadas con la salud deben superar un juicio reforzado de razonabilidad, incluso cuando no hay intención discriminatoria directa. En este sentido, la aplicación estricta de la proporcionalidad se configura como una exigencia legal y no meramente organizativa.

Con ello, la doctrina sentada en la SAN 78/2025 obliga a revisar prácticas empresariales que, sin intención discriminatoria, pueden producir efectos adversos para trabajadores en situación de IT prolongada. En la práctica, esto implica que las empresas deberán justificar no sólo el diseño formal de sus sistemas retributivos, sino también su impacto real en colectivos protegidos, incorporando criterios objetivos, mecanismos de revisión y procedimientos transparentes de cálculo.

El precedente, junto con la STS 40/2025, aportan una pauta de actuación razonable para departamentos de recursos humanos y negociadores colectivos: prever cláusulas de proporcionalidad ajustadas al tiempo de trabajo efectivo, establecer listados de ausencias protegidas que no computen negativamente y aplicar sistemas

de incentivos con base en variables controlables por el trabajador. Esta situación no elimina la capacidad de las empresas para premiar la dedicación, pero sí les exige un mayor desarrollo técnico y una especial sensibilidad jurídica.

No debe olvidarse, en este sentido, que la nulidad de una cláusula retributiva no sólo conlleva el riesgo de tener que recalcular y abonar cantidades indebidamente minoradas en los ejercicios previos, sino que puede abrir la puerta a reclamaciones por daño moral o vulneración de derechos fundamentales, especialmente cuando la discriminación se vincula a enfermedad, maternidad o discapacidad.

Por tanto, y, en conclusión, la Sentencia 78/2025 no prohíbe los incentivos vinculados al rendimiento o la asistencia. Lo que exige es que su diseño respete los límites del principio de igualdad, incorpore el criterio de proporcionalidad y evite cualquier resultado que pueda traducirse en una penalización indirecta por causas ajenas a la voluntad del trabajador. Este enfoque representa un equilibrio razonable entre los intereses de gestión empresarial y la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.