

Implicaciones laborales y jurídicas del absentismo: análisis del régimen de incentivos, potestad disciplinaria y protección del trabajador a la luz de la doctrina jurisprudencial reciente

Labour and legal implications of absenteeism: analysis of incentive structures, disciplinary powers, and worker protection in the light of recent jurisprudence

CAROLINA BLASCO JOVER

Universidad de Alicante, España

Resumen:

El estudio examina el absentismo laboral desde una perspectiva jurídico-laboral, centrada en la tensión entre la potestad organizativa y disciplinaria empresarial y la tutela de los derechos de la persona trabajadora. Se examinan, en particular, los incentivos salariales vinculados a la asistencia y productividad, su compatibilidad con el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por enfermedad, así como el régimen del despido disciplinario por faltas injustificadas. A partir de la doctrina judicial reciente, el trabajo propone una lectura sistemática y proporcional de estas medidas, atendiendo también al impacto de la IT y a nuevas situaciones vinculadas al cuidado de mascotas. Finalmente, se reflexiona sobre posibles reformas y sobre el papel de la negociación colectiva en la gestión equilibrada del absentismo.

Palabras clave: absentismo; incentivos; despido; incapacidad temporal; faltas de asistencia.

Abstract:

The study examines workplace absenteeism from a labour law perspective, focusing on the tension between the employer's organizational and disciplinary powers and the protection of employees' rights. In particular, it analyses wage incentives linked to attendance and productivity, their compatibility with the principle of equality and the prohibition of discrimination on grounds of illness, as well as the legal framework governing disciplinary dismissal for unjustified absences. Drawing on recent case law, the paper proposes a systematic and proportionate interpretation of these measures, also considering the impact of temporary incapacity and new situations related to pet care. Finally, it reflects on possible reforms and on the role of collective bargaining in the balanced management of absenteeism

Keywords: absenteeism; incentives; dismissal; temporary incapacity; absences from work.

Laburpena:

Azterlanak laneko absentismoa aztertzen du ikuspegi juridiko-laboral batetik, enpresaren antolamendu- eta diziplina-ahalmenaren eta langilearen eskubideen babesaren arteko tentsioan oinarrituta. Bereziki aztertu dira asistentziari eta produktibitateari lotutako soldata-pizgarriak, berdintasun-printzipioarekin duten bateragarritasuna eta gaixotasunagatik diskriminazioaren debekua, bai eta justifikatu gabeko falten ondoriozko diziplina-kaleratzearen araubidea ere. Orintsuko doktrina judizialek abiatuta, neurri horien irakurketa sistematikoa eta proportzionala proposatzen du lanak, aldi baterako ezintasunaren eragina eta maskoten zaintzari lotutako egoera berriak ere kontuan hartuta. Azkenik, balizko erreformei eta negoziazio kolektiboak absentismoaren kudeaketa orekatuan duen zereginari buruzko gogoeta egiten da.

Hitz gakoak: absentismoa; pizgarriak; kaleratzea; aldi baterako ezintasuna; bertaratze-hutsegiteak.

1. A modo de introducción

La gestión de las ausencias al trabajo constituye, hoy en día, uno de los ámbitos más sensibles y controvertidos del Derecho del Trabajo. En ella, confluyen, de forma particularmente intensa, la facultad organizativa y de dirección empresarial y la protección jurídica de la persona trabajadora frente a decisiones que pueden incidir en su estabilidad en el empleo, su retribución y el ejercicio de derechos fundamentales. La inasistencia al trabajo, lejos de ser una cuestión meramente estadística u organizativa, plantea interrogantes estructurales sobre los límites del poder empresarial y el alcance de las garantías laborales.

En este marco, el fenómeno del absentismo laboral se ha convertido en uno de los ejes centrales del debate económico, político, social y empresarial de los últimos tiempos. Más allá de su dimensión cuantitativa -al alza de una manera sumamente desproporcionada- el absentismo revela una problemática compleja en la que confluyen factores organizativos, condiciones de trabajo, salud física y mental, conciliación de la vida familiar con la laboral y estrategias empresariales de control de costes. La apelación al absentismo como categoría global tiende, con frecuencia, a invisibilizar la heterogeneidad de las situaciones que lo integran, equiparando realidades profundamente distintas y generando respuestas que pueden resultar excesivamente rígidas o simplificadoras. El riesgo radica en que, bajo el pretexto de hacer frente al absentismo, se adopten medidas que erosionen derechos vinculados a la protección de la salud, la igualdad o la no discriminación.

Y es que la evolución normativa reciente ha desplazado el debate desde modelos basados en automatismos extintivos -cuyo ejemplo más paradigmático fue la configuración del despido objetivo por faltas de asistencia- hacia un escenario en el que adquieren protagonismo los sistemas de incentivos salariales vinculados a la asistencia, la configuración convencional de las faltas disciplinarias y la exigencia de criterios más precisos en el cómputo y valoración de las inasistencias. Este tránsito no ha simplificado el panorama, sino que ha incrementado la necesidad de una interpretación sistemática que evite soluciones desproporcionadas o contrarias al principio de igualdad, especialmente

cuando determinadas ausencias se conectan con situaciones de enfermedad, discapacidad o ejercicio de los derechos de conciliación.

En este contexto, la distinción entre ausencias justificadas e injustificadas, así como entre aquellas que gozan de una protección reforzada y aquellas que no la tienen, se revela esencial. No todas las inasistencias pueden recibir el mismo tratamiento jurídico ni generar idénticas consecuencias retributivas o disciplinarias. La delimitación de estas categorías condiciona la validez de las políticas empresariales en materia de incentivos y la procedencia de eventuales sanciones, incluido el despido disciplinario. De ahí que la problemática del absentismo no pueda abordarse exclusivamente desde una lógica de control o sanción, sino que exija integrar también la perspectiva preventiva y la responsabilidad empresarial en la organización del trabajo y en la garantía de entornos saludables. Es por ello por lo que la técnica de redacción de convenios colectivos y acuerdos internos cobra una especial relevancia. La vinculación de determinadas partidas salariales a la presencia efectiva en el trabajo exige un diseño sumamente cuidadoso que respete el principio de no discriminación y evite efectos indirectamente lesivos para colectivos especialmente protegidos. De igual modo, la tipificación convencional de las faltas por ausencias injustificadas debe atender a criterios claros de cómputo temporal y gravedad, evitando ambigüedades que puedan comprometer la seguridad jurídica o facilitar aplicaciones automáticas desconectadas de las circunstancias del caso concreto.

El presente trabajo aborda, desde una perspectiva sistemática, los límites jurídicos de las medidas empresariales relacionadas con las ausencias al trabajo en el actual contexto de preocupación por el absentismo. De este modo, se analizarán los fundamentos constitucionales que condicionan la implantación de incentivos ligados a la asistencia, la necesidad de articular soluciones equilibradas que armonicen la organización productiva con la tutela de derechos de la persona trabajadora, abordando especialmente el tratamiento jurídico de las situaciones de incapacidad temporal dentro de las políticas empresariales de control y los criterios para la válida configuración del despido disciplinario por faltas de asistencia. El objetivo es ofrecer un marco que contribuya a clarificar un terreno donde la tensión entre eficiencia, sostenibilidad empresarial y garantía de derechos se manifiesta con especial intensidad. Con todo y antes de nada, conviene contextualizar la problemática que aquí se va a tratar mediante una aproximación al fenómeno del absentismo, analizando -aunque sea mínimamente- sus factores determinantes y valorando el impacto que genera.

2. El absentismo laboral como realidad socioeconómica con relevancia jurídica y empresarial

Más allá del debate en torno a lo que debe entenderse o no como absentismo¹, lo cierto es que es éste un fenómeno que está desbordando actualmente toda frontera conocida. Las cifras más recientes revelan que el absentismo en España se ha elevado a niveles históricamente altos en los últimos años. Según el último informe de Randstad

¹ Por ejemplo, para SALA FRANCO, T.: *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, p. 9, existen dos clases de absentismo. El primero que lo conforman “las ausencias de la persona trabajadora al trabajo comprensivas de las faltas de puntualidad al trabajo y de las faltas de asistencia al trabajo legalmente justificadas o no”. El segundo es el que denomina absentismo presencial y se traduce en el “tiempo de trabajo perdido [porque] la persona trabajadora acude a su trabajo y no trabaja o se dedica a tareas que no guardan relación con su puesto de trabajo, que podrá estar igualmente justificado o no”.

Research², los datos correspondientes al tercer trimestre 2025 ponen de manifiesto que en España el nivel de absentismo ha provocado la pérdida de un 6,6% de las horas pactadas, mientras que el absentismo por IT ha supuesto la pérdida de un 5,2% de las horas pactadas en el período referido³, aunque ello con picos superiores en determinados sectores⁴ y comunidades autónomas.⁵ En términos absolutos, ese 6,6% de absentismo equivale a que, en promedio, cada día un total de 1.477.549 personas no acudieron a su puesto de trabajo, de las cuales un total de 1.164.129 personas se encontraban de baja médica durante el primer trimestre del año. Por su parte, el INE, a través de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, confirma una tendencia al alza de las horas no trabajadas, especialmente por IT y señaladamente tras la pandemia. De igual forma, el sistema de datos de incapacidad temporal del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones evidencia un incremento sostenido, aunque con ligeros vaivenes, de los procesos de IT, tanto en número de procesos iniciados como en duración de los mismos.⁶ Con más detalle se muestra el informe publicado por la AIReF sobre la evaluación del gasto público en IT de 2026. Entre sus conclusiones⁷ merecen destacarse las siguientes:

-Los episodios de IT por contingencias comunes pasan de 4,7 millones en 2017 a casi 8,6 millones en 2024 y su incidencia pasa de 21,4 casos por cada 1.000 afiliados en 2017 a 33,9 en 2024, lo que supone un crecimiento acumulado del 58,4%. La incidencia de la IT en los trabajadores por cuenta ajena es superior en todo el periodo. Además, experimenta un crecimiento superior entre 2017 y 2024, del 60%, frente a la estabilidad entre los trabajadores por cuenta propia. Por el contrario, son los trabajadores por cuenta propia los que registran mayor nivel y crecimiento de la duración promedio.

-La duración media de los procesos evoluciona desde los 40 días en 2017 a los 45,9 en 2024, es decir, un 14,8% de crecimiento acumulado. Entre 2017 y 2024, ganan peso las IT de menos de 3 días (+141% acumulado) y de más de 365 días (+205%). Se da una mayor duración de los procesos en autónomos, enfermedades musculoesqueléticas,

² Disponible en <https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-tercer-trimestre-2025/>

³ El informe distingue, por un lado, el absentismo en un sentido amplio, que incluye tanto las ausencias al puesto de trabajo debidas a la existencia de una baja médica (situaciones de IT) como el resto de ausencias, y, por otro, el absentismo por IT, que mide la ausencia del trabajador en su puesto por esta causa.

⁴ La industria cuenta con un absentismo general del 7,2% y con un absentismo por IT del 5,6%, ambos niveles superiores a la media del resto de sectores. En cuanto a actividades, las que mayor absentismo generaron fueron las actividades postales y de correos y los servicios a edificios y actividades de jardinería, con niveles del 11% cada una. Y liderando el absentismo por IT aparecen las actividades de servicios a edificios y actividades de jardinería y de recogida, tratamiento y eliminación de residuos, con niveles del 10,2% y 9,2% respectivamente. Por el contrario, entre las actividades con menores nivel de absentismo se encuentran las actividades relacionadas con el empleo (3,1%) y las actividades jurídicas y de contabilidad (3,1%). Y, limitando el análisis al absentismo por IT, aparecen las actividades de programación y consultoría (1,9%) y las actividades jurídicas y de contabilidad (2,0%).

⁵ El análisis regional apunta a que en ciertas comunidades autónomas el absentismo es más grave, como en Murcia (9,2%), Canarias (8,5%) y Cantabria (8,2%). Mientras que en Madrid (5,7%), Baleares (5,9%) y La Rioja (6,0%) el problema, aunque relevante, no tiene la misma magnitud que en otras comunidades.

⁶ Por poner unos ejemplos, en los meses de enero a noviembre de 2025, hubo un total de 8.831.256 procesos, teniendo una media de duración de 43,27 días. En 2024, el número de procesos ascendió a 9.262.614, teniendo una media de duración de 43,31 días. En 2023, la cifra alcanzó los 8.981.206 procesos, con una media de duración de 39,52 días y, en 2022, la cifra llegó a 11.575.474, con una media de duración de 30,62 días.

⁷ Criticadas, por ejemplo, por ARENAS GÓMEZ, M.: “Breve análisis crítico del estudio de la AIReF sobre incapacidad temporal”, en *IurisCrimPol*, blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política, de 23 de febrero de 2026 (<https://blogs.uoc.edu/edcp/es/analisis-critico-estudio-AIReF-incapacidad-temporal/>).

lesiones, trastornos mentales, mayor edad y mujeres. Existe correlación entre los tiempos de espera del Servicio Nacional de Salud y la duración de los episodios de IT.

-Las enfermedades musculoesqueléticas, las respiratorias y las derivadas de la salud mental presentan los niveles más altos de incidencia. De hecho, los trastornos mentales presentan las mayores duraciones medias, de 67 días en 2017 a 98,5 días en 2024.

-Los episodios de IT se encuentran concentrados en un porcentaje reducido de personas y esta concentración ha aumentado en los últimos años: el 25% de las personas acumulan el 51% de los episodios de IT en 2017, porcentaje que se ha incrementado hasta el 55% en 2024. Además, el porcentaje de personas que inician más de un episodio de IT al año ha crecido (23% en 2017, 26,5% en 2019 y 31,8% en 2024).

-El factor más determinante para tener una IT es haber estado en situación de IT el año anterior (+250% de probabilidad). También existe una mayor probabilidad si se dan estas circunstancias: empresas grandes (+ 81% con respecto a microempresas), nivel salarial medio (+ 52% con respecto al primer cuartil), mujeres (+ 21%), menores de 40 años (+ 20%), sector público (+ 14%), contrato indefinido (+ 12% con respecto al fijo discontinuo)⁸. Los sectores con mayor probabilidad son la industria manufacturera, las actividades sanitarias, el transporte, el saneamiento y las actividades administrativas.

-La incidencia de la IT es una variable procíclica, lo que quiere decir que aumenta en fases alcistas de la economía, mientras que se reduce en etapas contractivas.

-En el régimen especial de funcionarios civiles del Estado, la incidencia pasó de 13,2 a 20,3 casos por 1.000 mutualistas (2017-2024). La duración media fue de 59,4 días en 2024 (-22% vs. 2017). Los mutualistas de provisión privada presentan mayor incidencia y duración de IT que los de la opción pública. El mayor crecimiento se registra en enfermedades infecciosas (de 0,3 a 0,9) y mentales (de 1,3 a 2,8 casos por 1.000 mutualistas). El factor más influyente en la probabilidad de IT es haber tenido un episodio el año previo. Existe una mayor duración en los procesos iniciados por trastornos mentales, patologías musculoesqueléticas, profesorado universitario, maestros y Cuerpo Nacional de Policía.

Teniendo en cuenta estos datos y los que proporcionan otros informes y estadísticas⁹, resulta evidente que la principal causa de absentismo es la IT mayormente por contingencias comunes, pero también por contingencias profesionales, hecho éste que ha puesto de relieve la mayor incidencia de los trastornos de salud mental¹⁰, cuya prevalencia ya había sido advertida por la OMS y la OIT como uno de los grandes desafíos laborales contemporáneos.¹¹ De igual modo, las secuelas post-COVID y los procesos de

⁸ Señala también el informe que el cambio de un contrato temporal a uno indefinido incrementa en torno a un 30% la probabilidad de iniciar una IT.

⁹ Como el del Colegio General de Economistas para 2025 (<https://servicioestudios.economistas.es/59-absentismo-laboral-en-espana-2019-2025/>), el de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo para 2025 (<https://www.amat.es/wp-content/uploads/2025/09/2025-09-16-Informe-de-Absentismo-Laboral-derivado-de-la-ITCC-Ano-2024-y-avance-1S2025.pdf>) y las estadísticas que ofrecen las propias Mutuas.

¹⁰ Muy acusada en los menores de 35 años.

¹¹ Según la OMS, los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental. De igual modo, los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes: insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo; cargas o

larga duración asociados a ellas han tensionado sobre manera el sistema de salud, así como la mayor incidencia de patologías musculoesqueléticas vinculadas a trabajos exigentes o a posturas mantenidas en el tiempo.

Ahora bien, el absentismo no sólo responde a este factor, sino a otros varios. Así, no cabe desdeñar la influencia que puedan tener las condiciones de trabajo, esto es, las elevadas cargas de trabajo, los horarios intensivos, la falta de autonomía, la precariedad, el sistema de trabajo a turnos, la (real o irreal) sensación de falta de equiparación entre el trabajo realizado y el salario que se percibe o las mayores dificultades que pueda poner la empresa en materia de conciliación. Son todas ellas circunstancias que van minando poco a poco la capacidad de trabajo de la persona trabajadora, sometiénola a riesgos psicosociales como el estrés, el *burnout* o, incluso, el acoso laboral. Unido a esto, el clima laboral de la empresa puede constituir también un factor determinante del absentismo. De esta forma, entornos caracterizados por una comunicación deficiente, por la falta de motivación a los empleados (como ocurre cuando se trabaja rutinariamente en cadenas de producción), por un escaso o nulo reconocimiento o por un trato inhumano o, si no se quiere decir así, por un trato simplemente “contable”, son los que suelen registrar mayores tasas de absentismo, esta vez, reactivo, vinculado a la desmotivación.

Por su parte, también tienen su incidencia factores demográficos y sociales, como el envejecimiento de la población o -por qué no decirlo- la menor implicación laboral que se observa en la población más joven en edad de trabajar. Hecho éste que no cabe ver desde una perspectiva reduccionista o simplista, sino más bien como consecuencia de un conjunto de variables tan diversas como trayectorias profesionales más fragmentadas, rotaciones contractuales, un mercado de trabajo caracterizado por la precariedad especialmente en los primeros años y unas expectativas que tienen ahora las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral que ponen en juego factores como la conciliación, la flexibilidad horaria, el bienestar psicosocial o la obtención de mejores salarios.

De igual modo, evidentemente han tenido su impacto los cambios normativos acaecidos en los últimos años con, entre otros, la paradigmática eliminación del muro de contención que suponía el despido objetivo por absentismo (art. 54.d ET), las modificaciones operadas por la Ley 15/2022 que han introducido en las empresas el temor de que puedan ser demandadas por discriminación por enfermedad (con todo lo que ello puede implicar) y la aprobación del RD 956/2018 que incrementa al 100% el complemento retributivo en IT para el personal de la Administración General del Estado desde el primer día. Precisamente, esta medida, como señala el informe de la AIREF, ha

ritmo de trabajo excesivos, falta de personal; horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles; falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo; condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes; cultura institucional que permite los comportamientos negativos; apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria; violencia, acoso u hostigamiento; discriminación y exclusión; funciones laborales poco definidas; promoción insuficiente o excesiva; inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ello, la OMS redactó las Directrices sobre salud mental en el trabajo (2022) que proporcionan “orientaciones mundiales de salud pública basadas en la evidencia sobre intervenciones organizacionales, capacitación de gestores y trabajadores e intervenciones individuales para la promoción de la salud mental positiva y la prevención de los problemas de salud mental, así como recomendaciones sobre el regreso al trabajo después de la ausencia asociada a los problemas de salud mental y la obtención de empleo para las personas que viven con dichos problemas” (<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>).

aumentado en torno a un 40% la probabilidad de iniciar una IT al mes y provocado el efecto global de incrementar un 14% el total de días no trabajados por IT al mes. Este mismo complemento y según el mismo informe lo recogen aproximadamente el 50% de los convenios sectoriales y el 65% de los de empresa, ocasionando la mejora de la base reguladora¹², pero teniendo como efecto rebote, igualmente, el aumento de la probabilidad de iniciar un proceso de IT al constatar la persona trabajadora que sus ingresos no van a verse afectados.

En fin, hay que poner en juego, también, la incidencia que tiene la propia gestión de la IT, con deficiencias, como señala de nuevo el informe de la AIREF, en la coordinación entre servicios sanitarios, Mutuas¹³ y Seguridad Social, con listas de espera cada vez más extensas y con retrasos en las primeras citas médicas o en los diagnósticos especializados; retrasos que, desde luego y a su vez, llevan a que los procesos se alarguen y se demore la reincorporación al mercado laboral.

El absentismo, por lo tanto, no es un fenómeno monocausal (hasta puede deberse a factores emergentes, como inmediatamente se explicará), ni obedece siempre y en todo caso a comportamientos desviados de las personas trabajadoras.¹⁴ Sus consecuencias, además, son muy serias a nivel de costes y de gestión interna de la organización empresarial.¹⁵ Por lo pronto, el gasto público en esta prestación ha crecido de forma exponencial, más de un 200% desde 2014 y es un gasto sólo superado por las pensiones, lo que tensiona sobre manera el sistema de la Seguridad Social. De igual modo, también se ha visto incrementado el coste directo para las empresas, entendido éste como la suma

¹² Según datos del mismo informe, por tramos, en los convenios sectoriales alrededor del 50% incluye mejoras en los tres primeros días -un periodo sin cobertura legal-, mientras que esta proporción asciende al 55-60% en los tramos de 4 a 20 días y de más de 21 días. En los convenios de empresa, el porcentaje es más homogéneo: en torno al 65% incorpora mejoras en los tres tramos. Además, se observa que, en los convenios que incluyen mejoras, la cuantía final promedio de la prestación se sitúa en torno al 80% de la base reguladora entre los días 1 y 3, al 91% entre los días 4 al 20 y al 97% a partir del día 21. Por aportar, en fin, otro dato complementario al anterior, cabe apuntar que, a diciembre de 2025, de 1017 convenios registrados, 807 contenían “complementos a la enfermedad común”, lo que hace un total del 79,35%. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios colectivos de trabajo.

¹³ Aunque cabe recordar, porque todo hay que decirlo, las medidas que se introdujeron en 2025 para mejorar la gestión de la IT y de la asistencia sanitaria a través de las Mutuas y así evitar la prolongación innecesaria de los procesos. Así, Resolución de 3 de julio de 2025, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Y todo ello en el marco de lo que propone el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que señala que “el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público” y que con este fin se insta “a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico”.

¹⁴ Evidentemente y si se me permite la expresión, “haberlos, haylos”. De hecho, si se realiza una determinada lectura del informe de la AIREF es posible encontrar varios indicios al respecto.

¹⁵ Como bien apunta GOERLICH PESET, J.M^a.: “El tratamiento retributivo del absentismo”, en ROMÁN VACA, E. (Coord.): *Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024, p. 241, “una cierta cantidad de ausencias es inevitable en la fisiología de la organización empresarial. Por ello, el absentismo únicamente se conceptualiza como un problema cuando excede de los límites de la normalidad y de las circunstancias inevitables que pueden provocar esas ausencias”.

del coste de las prestaciones económicas, el coste de complementos y mejoras y el coste de las cotizaciones.¹⁶ Asimismo, el elevado número de horas no trabajadas tiene un impacto negativo directo en la productividad empresarial y en la competitividad, llegando a afectar, incluso, a la confianza del cliente final, por la pérdida tan significativa de capital humano disponible, lo que a corto, medio y largo plazo puede suponer un lastre para la creación de empleo.¹⁷ Y ello por no hablar de lo que afecta el absentismo en la organización interna de las empresas. La desarticulación del flujo de trabajo individual actúa, por así decirlo, como un catalizador de ineficiencias que, inevitablemente, trasciende del puesto de trabajo vacante para desestabilizar el rendimiento del entorno colectivo. Es como una reacción en cadena: la ausencia de la persona de trabajadora no implica, ni mucho menos, la desaparición de sus obligaciones, sino que éstas se desplazan hacia el resto de la plantilla si es que no es posible o fácil contratar a un sustituto (sustituto al que, igualmente, hay que seleccionar y formar, coste éste invisible, pero que existe para las empresas). La sobrecarga, además, no es sólo cuantitativa; puede que sea cualitativa también, ya que se obliga a las demás personas trabajadoras a alternar sus funciones habituales con tareas para las que puede que no estén preparadas de forma específica y sin una previsión temporal a corto plazo. Ni que decir tiene que todo ello termina erosionando, minando, a las personas trabajadoras presentes; personas que, por cierto, y todo hay que decirlo, parece que no existan o no importen cuando se habla de absentismo en general o del absentismo por causa de incapacidad temporal. A ellas también conviene prestarles atención en todo este escenario porque, de un modo u otro, les va a afectar la fatiga excesiva y el estrés¹⁸ al tener que asumir el trabajo remanente para evitar la caída de la productividad. El absentismo, así vistas las cosas, puede llegar a ser y de forma irremediable un factor disruptivo en el clima interno de la organización por la percepción de inequidad que las personas presentes pueden llegar a sentir respecto de las ausentes.¹⁹

3. Nuevas causas de absentismo vinculadas al cuidado de mascotas

En los últimos años, el análisis del absentismo laboral ha comenzado a incorporar factores emergentes que trascienden las causas tradicionalmente reconocidas, como la enfermedad, las responsabilidades familiares o las condiciones organizativas. Entre estas nuevas realidades, el cuidado de mascotas ha adquirido una relevancia creciente, en paralelo al aumento de hogares con animales de compañía y a la progresiva consideración de éstos como miembros del núcleo familiar. Y es que, en efecto, el cuidado de mascotas puede generar situaciones que deriven en ausencias laborales, ya sea de carácter puntual o recurrente. Entre las principales circunstancias se encuentran las urgencias veterinarias, los periodos de adaptación del animal, las necesidades específicas derivadas de enfermedades crónicas o la falta de redes de apoyo para su atención. Estas situaciones pueden verse agravadas en contextos urbanos, donde las limitaciones de espacio, tiempo y servicios disponibles dificultan la conciliación entre las obligaciones laborales y el cuidado del animal.

¹⁶ En su informe, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo lo cifra en 14.100,24 millones de euros.

¹⁷ Como evidencia el informe sobre absentismo del Colegio General de Economistas antes citado, las horas no trabajadas por absentismo en 2023 equivalen a la jornada laboral anual de casi un millón de trabajadores a tiempo completo.

¹⁸ Catalizadores del absentismo, como se ha visto, lo que genera un efecto rebote nada desdeñable.

¹⁹ Y esto es algo que puede llevar a otra variable: la fuga de talento, al percibir los trabajadores que su asistencia al trabajo, en un contexto empresarial en el que existe absentismo recurrente, es causa de una mayor sobrecarga laboral.

Teniendo ello en cuenta, es fácil suponer que, desde una perspectiva organizativa, este fenómeno plantea nuevos retos para la gestión de recursos humanos y de la organización productiva. Es más, incluso comienza ya a proyectar efectos concretos en el ámbito jurídico-laboral. En particular, la cuestión adquiere especial relevancia en relación con la calificación de las ausencias y su eventual encaje en el régimen disciplinario, lo que obliga a los órganos judiciales a pronunciarse sobre si determinadas inasistencias vinculadas al cuidado urgente de animales de compañía pueden reputarse justificadas. Precisamente en esta línea se sitúa la sentencia de la Sección Social del Tribunal de Instancia de Barcelona, de 28 de enero de 2026 (rec. 109/2025), que constituye un ejemplo paradigmático de cómo estos nuevos supuestos están siendo abordados desde categorías jurídicas tradicionales como la culpabilidad, la gravedad y la proporcionalidad.

En concreto, en esta resolución, se discutía la procedencia de un posible despido fundamentado en cuatro incidentes de inasistencia o puntualidad durante dos meses. El magistrado evaluó cada falta imputada para determinar su grado de culpabilidad y gravedad, requisitos exigidos, como se conoce, en esta clase de ceses. Pues bien, dejando a un lado que una de las faltas se considera judicialmente de impuntualidad y no de asistencia y, además, no acreditada fehacientemente por la empresa y que las otras dos se consideran injustificadas, pero no con la entidad suficiente como para habilitar la vía del despido, donde cabe poner el foco de atención es en una falta en concreto, la que fue debida a la asistencia de la persona trabajadora al veterinario para practicar la eutanasia a su mascota debido al empeoramiento crítico, súbito y sobrevenido de la salud de ésta. Lejos de considerar esta ausencia al trabajo como injustificada, el magistrado la tiene por apropiada basándose en la aplicación de la teoría gradualista y en razones humanitarias, éticas y morales, anteponiendo la dignidad del animal como “ser sintiente” en virtud de lo que determina la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales.

Así, recordando sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, el magistrado explica que “la desobediencia en el trabajo para que sea susceptible de ser sancionada con despido *ex* artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, ha de tratarse de un incumplimiento grave y culpable, transcendente e injustificado, en la medida que una simple desobediencia, que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, no puede ser sancionada con la extinción del contrato”. Atendiendo a este planteamiento, se anula la gravedad y culpabilidad de la falta alegada por la empresa porque “aun siendo cierto que no existe un permiso o licencia en el Estatuto ni en convenio que resulta de aplicación a la que la trabajadora podía recurrir para ausentarse de su puesto de trabajo y llevar de urgencia a su perra al veterinario, razones humanitarias, éticas y morales justifican que se haya priorizado la salud de un animal doméstico que prácticamente agonizaba a consecuencia de su precario estado de salud debido a su edad respecto de la obligación de acudir a su puesto de trabajo”. Y se añade que “no puede concebirse como una ausencia por capricho de la trabajadora, sino que la misma descansa en razones sobrevenidas, imprevisibles, humanitarias y éticas, pues resultaría inmorale que el animal hubiera tenido que prolongar la agonía hasta que la trabajadora terminase su jornada más allá de las 16:00 horas para que volviera a su domicilio, llevara la perra hasta la clínica veterinaria y se procediera a eutanasiarla”.²⁰

²⁰ Se une a todo lo anterior que la persona trabajadora mostró una clara voluntad de compensar el tiempo perdido, circunstancia ésta que también desgrava la reprochabilidad de su conducta.

El fallo, como se observa, sostiene que el deber de evitar el sufrimiento animal puede excepcionar el cumplimiento de la jornada, obligando a las empresas a gestionar las ausencias bajo un prisma ético, empático y humanitario conforme a lo que se explica en la Exposición de Motivos de la Ley 7/2023, que apunta que “la tenencia de animales de compañía debe llevar aparejada una responsabilidad a la altura del cuidado que se debe dar a un ser diferente a una cosa, por lo que la tenencia de animales de compañía debe suponer un compromiso con su cuidado en el transcurso del tiempo, su identificación y con su integración en el entorno”. Pues bien, ciertamente, creo que es imposible no estar de acuerdo con un planteamiento como el que antecede; un planteamiento proporcionado porque cobija bajo su protección supuestos graves de agonía e imprevisibles (y no otros) que, por su naturaleza, exigen inmediatez y no admiten diferimiento en el tiempo y un planteamiento que incorpora de forma explícita la dimensión del bienestar animal y el vínculo humano-animal dentro del juego de los intereses contractuales, respondiendo a criterios éticos contemporáneos.²¹ Tal vez incluso hasta sea esta sentencia la clave para que en la negociación colectiva se empiecen a incluir permisos, retribuidos o no, para atender problemáticas tan extremas como la eutanasia de una mascota u otras de menor transcendencia, bolsas de horas, protocolos de actuación y comunicación o mecanismos de compensación que posibiliten a la persona trabajadora recuperar el tiempo no trabajado.

Con todo, podría surgir en las empresas la idea de que la persona trabajadora consumiera días de vacaciones o asuntos propios para atender al cuidado, dicho en sentido amplio, de su mascota. Ciertamente es que, en cuanto a las vacaciones, nada impediría un pacto al efecto en la práctica. No obstante, resulta que el período vacacional tiene una finalidad muy definida, el descanso y la recuperación física y mental, además de estar sometido a una planificación previa y a un común acuerdo entre las partes. Difícilmente un pacto como el antedicho podría superar el filtro de la idoneidad jurídica en la medida en que las vacaciones no constituyen una bolsa de días indiferenciada de disponibilidad unilateral. Podrían merecer, esto dicho, distinta consideración los días de asuntos propios, cuando estén previstos convencionalmente, pues su configuración suele admitir mayor operatividad práctica. No obstante, en este caso, la exigencia de preaviso o la sujeción, por ejemplo, a necesidades organizativas podría resultar incompatible con supuestos extremos como el descrito en la sentencia.

Finalmente, me atrevo a realizar una última reflexión. Me parece muy apresurado sostener que debería quien legisla implementar una serie de permisos retribuidos para el cuidado de las mascotas. La creación de este tipo de permisos no puede hacerse por motivos ideológicos o de conveniencia política o de sensibilidad con los animales, que es algo esto último que se debería presuponer en todo ser humano. Antes al contrario, su implantación exigiría tomarse en serio -que, en ocasiones, no se hace- el mercado de trabajo español caracterizado por estar formado en más de un 90% por pequeñas y medianas empresas y micro pymes a las que, como bien se ha dicho en otros foros, hay que acompañar por sostener el empleo y no ahogar en más burocracia, obligaciones y cargas económicas. Además, esta medida requeriría también una delimitación rigurosa de supuestos, requisitos probatorios, extensión temporal y régimen de control a causa del consabido, pero a veces voluntariamente olvidado, impacto organizativo y económico.

²¹ Mismos criterios éticos que han llevado a considerar como violencia vicaria la muerte de una mascota para dañar a la pareja. Así, sentencia Juzgado de Violencia sobre la Mujer, n.º 2, Las Palmas de Gran Canaria, de 22 de septiembre de 2025 (rec. 1133/2025).

De hecho, lo que demuestra la sentencia es que el ordenamiento jurídico, interpretado conforme a la realidad social y a una norma transversal como es la Ley 7/2023, ya dispone de herramientas para resolver casos extremos mediante la ponderación, la graduación y la proporcionalidad. Por ello, creo más prudente considerar la vía de la negociación colectiva, como antes he comentado, como vía natural de experimentación de este tipo de medidas al permitir modular la respuesta conforme a las características empresariales. Y es que, en definitiva, antes de multiplicar *ex lege* nuevos permisos retribuidos de alcance general, parece más coherente con la técnica jurídica y con la realidad productiva española confiar en la interpretación ponderada del ordenamiento jurídico y en la capacidad moduladora de la autonomía colectiva, evitando así que una respuesta bienintencionada termine siendo una fuente innecesaria de rigidez y de desequilibrio económico.

4. Entre la prevención y la sanción: incentivos antiabsentismo y poder disciplinario por faltas de asistencia injustificadas

4.1. Incentivos salariales vinculados a la asistencia: ¿instrumento legítimo o penalización encubierta?

Con unos niveles de absentismo tan abrumadoramente altos y con las consecuencias que acarrea y ante una política gubernamental que parece no poner el foco de atención en este fenómeno²², es lógico que las empresas tiendan a buscar soluciones para frenarlo.²³ Una de ellas es la inclusión en los convenios colectivos de incentivos salariales vinculados a productividad (individual o colectiva) y modulados por la asistencia efectiva al trabajo (también individual o colectiva). La posibilidad de diseñar estos sistemas de retribución variable responde a la lógica productiva -totalmente lícita- de premiar el rendimiento, la disponibilidad y la contribución a determinados objetivos empresariales, entre los que puede incluirse el absentismo.²⁴

El problema, no obstante, es que esta posibilidad no es absoluta. El diseño y la aplicación de esta clase de incentivos debe respetar el marco constitucional y legal que tutela la igualdad y proscribe la discriminación -ya sea ésta directa o ya sea indirecta-, así como las previsiones estatutarias al respecto de la estructura salarial y la negociación colectiva. Así, la vinculación de una parte del salario a la presencia efectiva en el puesto de trabajo puede resultar legítima cuando responde a criterios objetivos, generales y proporcionados. En sentido contrario, será ilícita si penaliza situaciones protegidas o produce efectos desiguales no justificados. Desde esta perspectiva, por lo tanto, no es tan importante el modo en que se materialice el incentivo, sino su configuración y los efectos prácticos que ésta produce: si la medida es formalmente neutra, pero quebranta derechos protegidos u ocasiona situaciones de mayor vulnerabilidad entonces el incentivo no estará correctamente diseñado desde una óptica constitucional.

²² Más allá de la creación de un Observatorio impulsado al efecto.

²³ De hecho, a diciembre de 2025, del total de 1017 convenios registrados, 287 de ellos contenían “medidas relacionadas con el absentismo”, lo cual representó el 28,22% del total. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios colectivos de trabajo.

²⁴ La STJUE de 18 de enero de 2018 (asunto C-270/2016) declaró, a estos efectos, que “combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del artículo 2.2 b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo. Combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema”.

Pues bien, siguiendo esta línea argumentativa, se ha afirmado -muy certeramente- en sede judicial que la configuración del incentivo no debe penalizar a las personas trabajadoras cuando éstas se ausenten por ejercitar sus derechos de conciliación²⁵, ya sean los legales o los convencionales.²⁶ En efecto, habida cuenta de la dimensión constitucional que poseen tales derechos, la empresa no puede implantar un sistema de pluses que comporte neutralizar *de facto* su disfrute pleno, máxime cuando ello supondría, igualmente, incurrir en una discriminación indirecta por razón de género, al ser más las mujeres que los hombres las que hacen uso de ellos en una mayor proporción²⁷ o, incluso, en una discriminación por asociación si, por ejemplo, se hace uso del permiso por infortunios familiares y se penaliza económicamente a la persona trabajadora debido a su relación con un familiar o conviviente enfermo.²⁸ De igual forma, tampoco cabe computar como jornada no productiva a efectos del incentivo de productividad/asistencia las horas o días de ausencia por motivo del ejercicio del permiso para realizar funciones sindicales

²⁵ En materia de permisos (incluido el permiso acumulado para el cuidado del lactante) y como botón de muestra, SSTS de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024) y de 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018) y SAN de 8 de junio de 2016 (rec. 131/2016). En materia de reducción de jornada, STS de 23 de septiembre de 2025 (rec. 259/2023) y, de igual modo, STS 4 de octubre de 2022 (rec. 574/2019) que apunta que “cuando tiene lugar una reducción de jornada por guarda legal con cuidado de hijo, la disminución proporcional del salario sólo debe afectar al salario base y a los complementos salariales que estén vinculados a la duración de la jornada, como el plus de productividad o la prima variable de conducción de los maquinistas. Por el contrario, los complementos salariales que no dependen del tiempo de trabajo deben abonarse en su integridad, como el plus de asistencia y puntualidad o el de absentismo”. Sobre el permiso por paternidad, la STS de 14 de enero de 2026 (rec. 119/2025) recuerda que “la STS de 23 de septiembre de 2020 confirmó la sentencia de instancia, que había condenado a la empresa a incluir dentro del sistema de retribución variable regulado en un reglamento de la empresa al colectivo de trabajadores que disfrutaban del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute. Se trataba de unos incentivos por consecución de objetivos que no se veían afectados por ausencias derivadas de baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permisos de maternidad, lactancia y baja por incapacidad temporal. Esta Sala declaró que la diferencia de trato, a efectos de esos incentivos, entre las ausencias derivadas del permiso de maternidad y paternidad vulneraba el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres”. De igual modo, la misma sentencia también apunta que, en materia de suspensión por nacimiento de hijo, “la STS de 10 de enero de 2017 declaró contraria a derecho la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal o, al menos, las seis semanas obligatorias, así como la baja por riesgo de embarazo, a los efectos de cómputo de días productivos para tener derecho a las retribuciones de unos incentivos. Las trabajadoras de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo veían alteradas sus retribuciones en el momento de su reincorporación porque no percibían incentivos hasta que no volvían a transcurrir los periodos necesarios para su devengo, computados sólo desde la fecha de dicha reincorporación. La Sala declaró que se trataba de una discriminación directa”. En fin, la STS de 15 de enero de 2026 (rec. 176/2024) reconoce el derecho de las facultativas del Servicio Madrileño de Salud que hacen uso de la lactancia natural y que prestan servicios en los hospitales de la Comunidad de Madrid a ser dispensadas de hacer guardias localizadas durante los primeros doce meses de vida del niño a su cargo y a percibir el complemento de atención continuada (guardias médicas) durante ese periodo, calculado con el promedio del año anterior al nacimiento.

²⁶ Aunque hay quien se muestra crítico con el hecho de dar el mismo tratamiento a todos los derechos de conciliación. Así, GOERLICH PESET, J.M^a.: “El tratamiento retributivo ..., op.cit., p. 254, señala que “una parte de las facultades de conciliación reconocidas legal o, sobre todo, convencionalmente se relacionan con el recurso a determinados servicios públicos. Pero estos pueden tener, y de hecho tienen, una oferta variada que en muchos casos posibilitará la selección de horarios de forma compatible con la prestación laboral. En estos casos, por ejemplo, el de los permisos para acompañar a menores o dependientes, establecer la relación con el art. 14 CE no resulta fácil; ni menos discutir que la empresa pueda legítimamente incentivar la adopción de determinadas opciones por los trabajadores”.

²⁷ Como muy didácticamente explicaba la STC 153/2021, de 20 de octubre.

²⁸ Otra cosa sea que, por ejemplo, este permiso se utilice indebidamente, pero, para ello, el empresario ya dispone de los mecanismos de actuación oportunos.

o de representación, habida cuenta de su conexión con el derecho fundamental a la libertad sindical.²⁹

Podría discutirse, con todo, si no merecerían el mismo tratamiento permisos como el de matrimonio o constitución de pareja de hecho, el de asistencia a exámenes, el de traslado de domicilio habitual, el de donación de órganos³⁰ o el de cumplimiento de deber inexcusable, pues, aunque no son propiamente derechos en materia de conciliación ni se encuentran relacionados con ningún otro derecho fundamental, están reconocidos legalmente y su cómputo a efectos de no cobrar o cobrar en menor cuantía el incentivo de asistencia podría suponer tanto como desnaturalizar su alcance y eficacia práctica. Sobre ello, téngase en cuenta que, de nuevo en sede judicial y sobre la base de que, si la negociación colectiva crea un determinado complemento, es, por ello, soberana para decidir si se aplica o no durante los días de permiso³¹, se ha concluido que sí que podrán computarse y, por lo tanto, modular a la baja el cobro del incentivo las “ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida”, como lo serían “las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación”.³² Pues bien, dejando a un lado que la última coletilla no resulta entendible porque justo estos dos permisos (así como otros de los contemplados en el art. 37.3 ET) son naturalmente indiferentes a efectos discriminatorios, en mi opinión, jerarquizar los permisos, creando unos de primera categoría y otros de segunda³³, y penalizar económicamente el ejercicio de éstos últimos supone tanto como llegar a un contrasentido jurídico, pues implica vaciar de contenido efectivo unos derechos legalmente garantizados, desincentivando su utilización -cuando pueden ser necesarios- y generando una restricción indirecta no prevista por el ordenamiento. Por lo tanto, aunque desvinculados de la conciliación y de la dimensión constitucional de ésta, las ausencias derivadas de estos permisos creo que deberían ser, igualmente, consideradas neutras a los efectos del devengo del citado complemento.

Pero volviendo al hilo de la argumentación central, se ha considerado también que han de reputarse nulas por discriminatorias todas aquellas cláusulas convencionales que reduzcan o supriman el incentivo de productividad a causa de faltas de asistencia debidas

²⁹ STS de 16 de enero de 2026 (rec. 2/2025). Y el mismo planteamiento conduce a sostener idéntica conclusión en materia de derechos de ausencia o de presencia reducida reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales precisamente por su conexión con el derecho a la integridad física del art. 15 CE. Con el ejercicio del derecho fundamental de huelga, sin embargo, no ocurre lo mismo, dejándose en manos del convenio incluir, a efectos de modular el plus de que se trate, las jornadas no trabajadas con ocasión de una huelga. Así, se ha dictaminado que “solo cabría incluir el tiempo de ejercicio del derecho de huelga en el cómputo del absentismo si el convenio colectivo lo hubiera establecido así expresamente, sin que el silencio del convenio pueda interpretarse en el sentido más desfavorable al derecho fundamental, sino que, por el contrario, ha de hacerse en el sentido más favorable al derecho fundamental” (STS de 9 de febrero de 2023, rec. 2354/2020).

³⁰ Aunque téngase en cuenta al respecto que este permiso genera una situación especial de IT por contingencias comunes, que comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación (art. 169.1 LGSS).

³¹ STS de 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018). De forma crítica, vid. el voto particular a esta sentencia.

³² STS de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024).

³³ Criticando este modo de entender los permisos del art. 37.3 ET, vid. el voto particular más arriba citado.

a contingencias comunes.³⁴ Ciertamente es que llegó a señalar, en su momento, la SAN de 8 de junio de 2016 (rec. 131/2016) que modular la cuantía de un incentivo que combinaba productividad y asistencia cuando se superen determinados umbrales de ausencias (entre el 5% y el 8%) a causa de situaciones de IT era una medida razonable y proporcionada que no vulneraba el derecho a la salud, ya que nada “les impide [a las personas trabajadoras] darse de baja [del plan de incentivos] cuando lo necesiten, teniéndose presente, en todo caso, que en la base reguladora de la prestación se incluirá el incentivo percibido en el mes precedente” y que “la IT constituye ausencia plenamente justificada, pagada al 100% cuando su origen es el accidente de trabajo u hospitalización, a tenor con lo dispuesto en el art. 63.1 del convenio [de aplicación], complementándose también en los supuestos de enfermedad común, conforme se prevé en el art. 63.2 del convenio”.

Ahora bien, estamos en un momento en que se ha transitado de la legitimidad de la lucha contra el absentismo a la estricta prohibición de discriminación por enfermedad prevista por la Ley 15/2022. Y esto es algo que se observa en varias sentencias del Tribunal Supremo³⁵ y de la Audiencia Nacional³⁶, que han quebrado el planteamiento precedente.³⁷ Así, sobre la base de lo dispuesto en la mencionada norma, se ha afirmado que, aunque “se puede llegar a cualquier tipo de acuerdo en el seno de la empresa, entre la dirección de esta y la representación legal o sindical, para regular la productividad e introducir incentivos que permitan el aumento de la misma, o para establecer cualquier tipo de retribución”, los pactos “que se alcancen deberán respetar los derechos de las distintas personas afectadas, y desde luego no pueden introducir ningún tipo de elemento de discriminación, sea esta directa, indirecta, o por referencia. Lo contrario, significaría vulnerar el ordenamiento jurídico, potencialmente el artículo 14 de nuestra Constitución y en todo caso la Ley 15/2022”. Por ello, “las ausencias derivadas de enfermedad no pueden tener como consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos”. Lo

³⁴ Las contingencias profesionales merecen otro tratamiento porque, como señala la STS de 12 de febrero de 2026 (rec. 264/2024), “la diferencia de trato entre ambos supuestos [contingencias comunes vs. contingencias profesionales] por el autor de la norma está igualmente justificada, porque la persona trabajadora que se ausenta por razón de un accidente de trabajo o enfermedad profesional ha perdido temporalmente su salud e integridad física en beneficio de la empresa que le confiere el beneficio, trabajando para la misma (más allá de que pueda ser responsable o no de algún incumplimiento preventivo), mientras que en quien se ausenta por contingencia común no concurre esa circunstancia, la cual es justificación suficiente para que la norma confiera a las contingencias profesionales un trato especialmente favorecido”.

³⁵ SSTs de 16 de enero de 2026 (rec. 2/2025), de 14 de enero de 2026 (rec. 119/2025) y de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024). Y, aunque para otro asunto, se ha reconocido igualmente que los periodos en los que la persona trabajadora se encuentra en situación de IT deben computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos del disfrute de días de libre disposición que requieren de un periodo de trabajo previo.

³⁶ SSAN de 26 de enero de 2026 (rec. 384/2025), de 30 de mayo de 2025 (rec. 98/2025), de 13 de febrero de 2024 (rec. 306/2023) y de 22 de enero de 2024 (rec. 280/2023).

³⁷ Si bien la SAN de 16 de septiembre de 2024 (rec. 199/2024), dictada tras la aprobación de la Ley 15/2022, llegó a afirmar, ante un sistema de retribución variable que primaba la productividad y la modulaba con el índice de absentismo de la persona trabajadora, 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 aquellas 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”. Precisamente, este argumento ha sido refrendado por la STS de 12 de febrero de 2026 (rec. 264/2024), que, dictada en casación contra la sentencia anterior, únicamente, anula la parte del clausulado convencional que vincula el nacimiento del derecho al incentivo a permanecer en situación de alta en la empresa durante un periodo de tres meses excluyendo de cómputo los periodos de IT por enfermedad común.

contrario, se afirma, sería tanto como vulnerar un conjunto de preceptos de la mencionada norma. Así, el art. 2.1 que proscribe toda discriminación por razón de enfermedad o condición de salud; el art. 2.3 que apunta que “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”; el art. 9.1 que dispone que “no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo”; y el art. 26 según el cual “son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley”.

Según este razonamiento, por lo tanto, cuando la ausencia viene provocada por la situación de salud que afecta a quien se encuentra en IT y en tanto que ésta es una situación de suspensión de la obligación de trabajar y de abonar el salario, “el trato peyorativo en materia retributiva constituye una discriminación directa por enfermedad y ello en comparación a los trabajadores que, bien no han tenido situaciones de baja, o bien, las han tenido como derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, y que sí perciben el complemento”.³⁸ Conclusión a la que no obsta el hecho de que el convenio, a su vez, complementa la cuantía de la prestación porque “una cosa es que [se] haya previsto incrementar (a cargo de la empresa) el subsidio por IT y otra bien diversa que con ello se esté compensando la pérdida del complemento salarial de asistencia cuando se reanude la prestación laboral”. Es más, en materia de la mejora de la prestación, la SAN de 26 de enero de 2026 (rec. 384/2025) ha dictaminado que debe correr la misma suerte (esto es, la nulidad) la cláusula convencional que module la cuantía del complemento en función de los niveles individuales de absentismo por situaciones de IT.³⁹ Y es que aquí ya la discriminación no estaría tanto entre personas trabajadoras enfermas y no enfermas, sino, más bien, entre las que estuvieran en tal situación, al tratarlas, según sus propias circunstancias personales, de diferente modo.⁴⁰

³⁸ O, dicho en palabras de la STSJ Galicia, de 29 de junio de 2023 (rec. 1639/2023), “introducir la variable de la incapacidad temporal en el cómputo de las ausencias, puede traer como consecuencia que los trabajadores opten por no acudir al médico para solicitar una baja, aun estando enfermos, para poder cobrar un incentivo que ya han generado y provoca una discriminación por enfermedad, para el trabajador que lo sufre”. También muy pragmáticamente señala la STSJ Cataluña, de 29 de julio de 2024 (rec. 22/2024) que “ha de apreciarse que la previsión [convencional en la que] se establece la exclusión del abono del complemento de asistencia, y como consecuencia, del de puntualidad, en los supuestos de trabajadores con bajas por enfermedad común que se prolonguen durante más de tres días, implica un trato discriminatorio, por razón de enfermedad; y ello, en comparación a los trabajadores que, bien no han tenido situaciones de baja, o bien, las han tenido como derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional o riesgo durante el embarazo, y que sí perciben el complemento. Constituyendo, este trato diferente, una discriminación directa por razón de enfermedad, que no obedece a criterios objetivos”.

³⁹ No sucedería así, sin embargo, cuando la mejora viniera condicionada a otros factores, como podrían ser la entrega de partes médicos, la asistencia a controles o verificaciones, el cumplimiento de trámites o cualquier otro requisito que no implicara la asistencia al trabajo.

⁴⁰ Y siguiendo el mismo planteamiento, un incentivo simplemente de asistencia debería reputarse igualmente como nulo. Al respecto, señala GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “La enfermedad como factor de discriminación ¿el fin de los complementos de absentismo?”, en *el Foro de Labos*, de 16 de abril de 2024 (<https://www.elforodelabos.es/2024/04/la-enfermedad-como-factor-de-discriminacion-el-fin-de-los>

Ciertamente, la relevancia y el peso de estos argumentos son indudables y seguramente provocarán que, en la práctica, se declaren nulas, como ya se está haciendo, sistemas de retribución variable que reducen el importe del incentivo de productividad por las ausencias que haya tenido la concreta persona trabajadora o, incluso, la plantilla de la empresa.⁴¹ Ahora bien, esta lectura que actualmente se ha impuesto en sede judicial plantea, a mi juicio, una cuestión de mayor calado: ¿debe operar siempre y en todo caso la prohibición de discriminación por enfermedad consagrada en la Ley 15/2022 como cláusula que neutralice prácticamente cualquier técnica retributiva vinculada a la presencia efectiva en el trabajo, sin dejar margen alguno de maniobra a la empresa o, al límite, sin dejar margen de maniobra a la propia negociación convencional?⁴² Porque fíjese que el desplazamiento argumental, como antes se decía, es evidente: de considerar legítima la lucha contra el absentismo como expresión de la libertad de empresa, se ha pasado justo al lado diametralmente opuesto, esto es, a un control intensificado que, en la práctica, tiende a identificar de modo automático la pérdida del incentivo con una discriminación directa. ¿Qué es lo que ello provoca? A mi modo de ver, al menos dos consecuencias muy claras: de un lado, la introducción de una asimetría contractual que, al límite, puede desincentivar precisamente la negociación de sistemas salariales de retribución variable ante el temor a la declaración de su nulidad; de otro, la proyección de una sospecha estructural sobre cualquier mecanismo empresarial de gestión del absentismo incluso cuando responde a necesidades productivas acreditadas. Y, desde luego, nada de lo anterior implica desconocer que pueden existir configuraciones de estos pluses claramente desproporcionadas, como aquellas que operan de forma automática e indistinta, convirtiendo *de facto* a la enfermedad como un factor de empobrecimiento estructural. Pero de ahí, creo, no debe seguirse que toda pérdida o minoración del incentivo asociada a la IT haya de constituir, *per se*, una discriminación directa⁴³, como, por cierto, parece que ahora bien apunta la ya citada STS de 12 de febrero de 2026 (rec. 264/2024).⁴⁴

complementos-de-absentismo/) que, aunque estos incentivos “puros” podrían, en su opinión, superar el filtro de la discriminación, “presentan un riesgo claro de impugnación, con resultado aun incierto”.

⁴¹ Si como muestra un botón, en la SAN de 13 de febrero de 2024 (rec. 306/2023) se puede leer que “los planes de incentivos establecidos tienen como único propósito la consecución de determinados objetivos de venta, pero no la reducción del absentismo, acontecimiento que no figura como presupuesto para la obtención del incentivo, sino como barrera para no percibirlo en caso de que se sobrepasen los porcentajes de inasistencia al trabajo que se indican en cada plan”, por lo que “si comparamos la situación en que se encuentran dos trabajadores de la empresa que perciben incentivos por ventas, resulta evidente que, a aquellos trabajadores que, por encontrarse en IT, hubieran superado los índices de absentismo exigidos en el plan, se les estaría dispensando un trato desigual y menos favorable que a los trabajadores que no hubieran causado periodos de IT en el tramo temporal de referencia”.

⁴² Nótese que, también en palabras del Tribunal Supremo, tan sólo sería lícito incluir como ausencias computables a efectos del incentivo, más allá de las jornadas de huelga si así lo establece el convenio colectivo (vid. nota 29), tanto los permisos neutros desde el punto de vista de género, como las faltas injustificadas, pero lo cierto es que, para hacer frente a éstas últimas, ya se encuentra el art. 54.2.a) ET. Y, por cierto, tampoco podrían minorar el incentivo (o, incluso, el complemento por IT) las suspensiones de empleo y sueldo porque ello sería tanto como imponer una multa de haber a las personas trabajadoras. Así, SAN de 23 de diciembre de 2025 (rec. 360/2025).

⁴³ Y conste que sería fácil caer en la tentación de afirmar que, si no se percibe el incentivo de que se trate, que, a fin de cuentas, es una retribución especial, extraordinaria y diferenciada, es, simple y llanamente, porque no se han cumplido los presupuestos necesarios para obtenerlo.

⁴⁴ En lo que parece ser un cambio de doctrina, la sentencia advierte que la minoración de la prima variable en función del tiempo efectivo de prestación de servicios (y, consecuentemente, del tiempo no trabajado por IT) responde a un criterio objetivo y legítimo, vinculado a la naturaleza del complemento retributivo y a su finalidad incentivadora, sin que pueda apreciarse trato discriminatorio por razón de enfermedad o

Por eso, a mi juicio, entiendo que debe intentarse buscar un término medio; un término medio que venga de la mano de la proporcionalidad de la medida o, dicho más claramente, de la aplicación del art. 4.2 Ley 15/2022, que dispone, como es conocido, que “no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla”. Es éste un precepto que modula la regla de la prohibición absoluta de discriminación, introduciendo una cláusula de justificación objetiva que exige ponderación y que, en este contexto, podría ofrecer la oportunidad de demostrar, según las circunstancias que se dieran, la finalidad, utilidad y hasta legitimidad del sistema de retribución variable de que se trate. Por lo tanto, de lo que se trataría es de reconstruir el análisis de la legitimidad de los incentivos en clave de proporcionalidad, sin convertir la enfermedad en un ámbito absolutamente inmune a cualquier consecuencia económica derivada de la suspensión contractual que termine erosionando el espacio legítimo de configuración retributiva reconocido a la autonomía colectiva (art. 26.3 ET) y a la libertad de empresa.⁴⁵

Pues bien, si ello se acepta, si se acepta que allí donde exista justificación objetiva y equilibrio razonable, el principio de igualdad no debería operar como cláusula de nulidad automática en esta materia, sino como parámetro de control ponderado, la conclusión a la que se llega es al descarte de la tesis que aboga por la ilegitimidad radical del sistema de incentivos que introduzca la variable de las faltas de asistencia por IT y al sometimiento de éste, de modo crítico y exhaustivo, al juicio de proporcionalidad exigido por el art. 4.2 Ley 15/2022 y ello de un modo tal que la reducción del plus por baja médica sólo resulte admisible si contribuye efectivamente a reducir el absentismo sin ir más allá de lo necesario ni ocasionar perjuicios desproporcionados.

A partir de aquí, la argumentación jurídica podría articularse en los siguientes términos. Por lo pronto, la finalidad legítima del incentivo habría de ubicarse en la preservación de la productividad, la contención del absentismo y la protección de la organización del trabajo, que son fines propios y legítimos amparados por la libertad de empresa y se encuentran en consonancia, como certeramente apuntaba la ya citada STJUE de 18 de enero de 2018, con el art. 2.2.b), inciso i), Directiva 2000/78. No hay que olvidar que cuando se articula un incentivo de esta clase que combina productividad y asistencia

estado de salud. Y ello porque “el principio de discriminación por razón de enfermedad o condición de salud no lleva a que se haya de mantener la retribución durante los periodos de incapacidad temporal, de manera que esos periodos afectan a los salarios correspondientes a los días de baja y también a las partes proporcionales de los conceptos de devengo superior al mes”. Por el contrario, y, como se decía en otro punto (vid. nota 37), sí es discriminatorio por razón de enfermedad exigir un determinado período de tiempo (en el supuesto de hecho, tres meses) para percibir, aunque sea proporcionalmente, el incentivo y detracer de ese período el tiempo que se haya estado en IT por contingencias comunes. Así, continúa la sentencia señalando que “cuestión distinta es lo que ocurre con el establecimiento de requisitos de permanencia, asistencia o absentismo para lucrar algún concepto salarial. Ya no estamos en ese caso ante un problema de suspensión del contrato y aplicación proporcional de los complementos de devengo superior al mes, sino ante un requisito objetivo que puede llegar a sancionar con la pérdida de derechos a quien se ha ausentado de la empresa por razón de enfermedad. En ese caso, salvo que concurra alguna causa muy caracterizada, la diferencia de trato que implica la exclusión de los periodos de incapacidad temporal, incluidos los derivados de contingencias comunes, para el cálculo de la permanencia, asistencia o absentismo sí debe considerarse que tras la Ley 15/2022 ha devenido ilícito por discriminatorio”.

⁴⁵ Ni tan siquiera en el despido por enfermedad se ha llegado aún a determinar si debe reputarse como nulo o como improcedente.

(o, incluso, cuando se contempla un incentivo de asistencia propiamente dicho), lo que se intenta es hacer frente a las consecuencias negativas que el absentismo laboral tiene tanto para la estructura operativa como para el bienestar del personal. Desde esta perspectiva, quizá no se trate tanto de entender que el cómputo de las ausencias por IT para modular el cobro de la parte del plus ligado a la productividad sea una barrera para su obtención, sino de comprender que el fin de reducir el absentismo es legítimo considerado en abstracto y que, en la práctica empresarial, los sistemas de incentivos, primero, son una cuantía añadida al salario que puede ganarse o no ganarse (incluso no incurriendo en ausencias) y, segundo, que pueden obedecer a finalidades complejas y concurrentes, entre las que se incluyen tanto la mejora de resultados como la optimización de la organización del trabajo y la reducción de disfunciones productivas. Negar estas cuestiones supone, a mi juicio, desconocer la realidad económica en la que tales instrumentos operan.

Evidenciada esta finalidad, el sistema de retribución variable cuestionado habría de superar el consabido juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Respecto de la idoneidad, el incentivo podría considerarse, en términos generales, un instrumento apto para fomentar la presencia efectiva en el puesto de trabajo y, con ello, para contribuir a la productividad y a la organización eficiente de la plantilla. Desde este punto de vista, parece que no cabría negar que la vinculación entre retribución variable y asistencia puede constituir un mecanismo potencialmente eficaz para modular comportamientos organizativos. Ahora bien, esto dicho, cierto es también que la idoneidad de la medida no debería presumirse de forma automática ni, por supuesto, desligarse del contexto; antes al contrario, exigiría acreditar que el diseño concreto del incentivo guarda una relación real y no meramente hipotética con el objetivo perseguido; es decir, exigiría acreditar, por ejemplo, que la medida tiene una incidencia efectiva sobre el comportamiento colectivo o individual que se pretende conseguir.

Si se superase el juicio de idoneidad, habría de pasarse entonces al análisis del juicio de necesidad que implica -recuérdese- que la empresa debe acreditar que no existen medidas menos gravosas que logren la misma finalidad con igual eficacia y menor impacto en los derechos de las personas trabajadoras. Y aquí entiendo que ya habría que estar a cada contexto empresarial concreto, a las circunstancias particulares de cada organización, pues, desde luego, no será lo mismo la exigencia que se le debería imponer a una gran empresa que a una pequeña o micro empresa. Teniendo ello en cuenta, el test de necesidad no habría de transformarse en una obligación de diseñar el incentivo ideal desde la perspectiva de la persona trabajadora, sino en la obligación de justificar razonablemente la opción adoptada dentro de un abanico de soluciones organizativamente viables. Desde esta perspectiva y en abstracto, sería fácil imaginar alternativas menos restrictivas o lesivas, como la configuración del absentismo ligado sólo a la productividad⁴⁶, la mejora en la política de prevención de riesgos o en las condiciones de trabajo, la implantación de sistemas de seguimiento médico a los que habilita el art. 20.4 ET o de reincorporación progresiva⁴⁷ o controles reforzados ante sospechas de fraude,

⁴⁶ Con todo y de seguirse ciegamente los planteamientos expuestos en sede judicial, incluso podrían imaginarse ya al límite situaciones en las que este tipo de incentivos unidos únicamente a la productividad se reputarían como nulos, habida cuenta de que la persona trabajadora que no acumule ningún tipo de ausencia tendría más posibilidades u oportunidades de alcanzar este plus que otra que sí que se ausentase con más frecuencia por motivos de IT.

⁴⁷ Debate éste, aunque no cerrado del todo, apartado ahora mismo de las negociaciones por la desprotección que se entiende que causaría a la persona trabajadora enferma. Sobre la posibilidad de una IT flexible, vid.

por poner unos ejemplos. Pero ¿todas, absolutamente todas las empresas estarían en disposición de explorar estas medidas? Realmente, sería muy presuntuoso responder de forma afirmativa, por lo que considero que, si se logra acreditar que la intermitencia, aunque sea médicamente justificada, genera costes organizativos reales y medibles, no parece dogmáticamente correcto descartar sin más el incentivo de que se trate como innecesario.

Por lo demás y suponiendo que hipotéticamente se lograsen superar los juicios de idoneidad y necesidad, aún faltaría un tercer peldaño por franquear: el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, entendido como la ponderación entre el beneficio que la medida reporta al interés legítimo perseguido y el sacrificio que impone al derecho afectado. No se trata ya de comprobar, dicho de otra forma, si el sistema de retribución variable de que se trate sirve para el fin perseguido ni si existen alternativas menos lesivas, sino de determinar si el coste impuesto a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad resulta excesivo en relación con la utilidad empresarial obtenida. Y aquí tendría que entrar en juego la concreta configuración del incentivo para determinar si la misma genera una desventaja cualificada que desborda lo razonablemente exigible, lo que conduciría, en mi opinión, a responder a preguntas como las siguientes: ¿es estructural y significativo el complemento perdido?; ¿opera su exclusión de manera automática e indiscriminada ante una ausencia por enfermedad o, por ejemplo, se han establecido mecanismos correctores en función, por ejemplo, de la productividad alcanzada?; ¿existen modulaciones que atenúen el impacto en supuestos de IT prolongada?⁴⁸; ¿se pierde automáticamente el incentivo o se han configurado porcentajes de minoración?; ¿se ha tenido en cuenta la actividad de la empresa o el nivel de absentismo que alcanza ésta o el sector en el que se integra?; ¿se ha previsto realizar una evaluación *a priori* y/o *a posteriori* de la medida para medir su impacto y corregir disfuncionalidades?; ¿se ofrece la posibilidad de recuperar en alguna medida las ausencias? En fin, con todo ello se quiere decir que la clave se encontraría en exigir rigor en la configuración del incentivo. Allí donde éste se utilice como instrumento encubierto de penalización o estigmatización de la enfermedad, la nulidad sería incuestionable. Pero allí donde responda a una estructura coherente, proporcionada y razonablemente conectada con las necesidades organizativas reales, la cláusula de justificación del art. 4.2 Ley 15/2022 debería poder operar como mecanismo para abrir un espacio legítimo a la negociación colectiva.⁴⁹

CRESPI FERRIOL, M^a del M.: “La incapacidad temporal parcial o flexible: apuntes para el diálogo social sobre el retorno al trabajo”, en *Trabajo y Derecho*, n.º 122, 2025.

⁴⁸ Porque, aunque sea controvertido y suponga ir en contra de lo dictaminado en sede judicial, cierto es que un descuento moderado del plus en bajas médicas breves puede tener un sentido motivador, así como prorratear la cuantía del incentivo en función de los días trabajados. Ahora bien, excluir el complemento completo ante enfermedades largas podría considerarse excesivo frente al interés público de tutelar la salud de la persona trabajadora.

⁴⁹ Parece que a esta solución apunta también GOERLICH PESET, J.M^a.: “Tratamiento retributivo del absentismo: ¿la última entrada? A propósito de la STS 40/2025, 20 enero”, en *El Foro de Labos*, 20 de febrero de 2025 (<https://www.elforodelabos.es/2025/02/tratamiento-retributivo-del-absentismo-la-ultima-entrada-a-proposito-de-la-sts-40-2025-20-enero/>). También a favor de la inclusión de estos pluses en los convenios, vid. LAHERA FORTEZA, J.: “Control público de la incapacidad temporal por contingencias comunes y propuestas de reformas en las bajas médicas”, en AA.VV.: *El absentismo laboral. Puntos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2026, p. 92. En sentido contrario, ARIAS DOMINGUEZ, A.: “Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 3, 2024.

En definitiva, la crítica al planteamiento que se realiza en sede judicial no se dirige contra la protección reforzada frente a la discriminación por enfermedad -que es incuestionable-, sino contra una lectura que, bajo la apariencia de tutela intensificada, corre el riesgo de reducir el margen legítimo de configuración retributiva. El reto, creo, no reside tanto en “inmunizar” la enfermedad frente a toda consecuencia económica, sino en garantizar que dichas consecuencias no sean arbitrarias, innecesarias o desproporcionadas.

4.2. Ausencias injustificadas y despido disciplinario: modo de cómputo de las faltas de asistencia

Si, como se ha visto, queda bastante limitada por vía judicial la posibilidad de diseñar a través de la negociación colectiva incentivos que hagan frente a las faltas de asistencia de las personas trabajadoras, la otra alternativa que queda es la de computar tales faltas, aunque sólo las injustificadas, a efectos del despido disciplinario. A estos efectos, recuérdese que los convenios pueden modular esta sanción estableciendo un umbral temporal (por ejemplo, un determinado número de días de inasistencia en un período mensual o anual) que, si se sobrepasa, la conducta se califica como muy grave. Pues bien, uno de los aspectos que mayor litigiosidad ha generado últimamente ha sido el relativo al cómputo temporal de las ausencias. Y es que, cuando el convenio se refiere a un “mes” o a “períodos mensuales”, surge la duda de si debe atenderse al mes natural o a un cómputo de fecha a fecha; cuestión ésta nada baladí en tanto que puede determinar o no la concurrencia del presupuesto habilitante para el despido de la persona trabajadora.

Esta controversia ha sido resuelta por la STS de 19 de diciembre de 2025 (rec. 702/2025). En ella, el núcleo del debate giraba en torno a la interpretación que debía hacerse de la cláusula del convenio que recogía como falta muy grave “faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique”. En síntesis, se le imputaban a la persona trabajadora despedida una serie de faltas de asistencia entre los meses de abril, mayo, junio y julio, sumando dos faltas de asistencia en el mes de junio. En instancia, se declaró procedente el despido por entenderse que el mencionado periodo de un mes no podía referirse al mes natural, sino que debería iniciarse desde la primera ausencia detectada y, de ahí, hasta contar treinta días. No obstante, en suplicación, el Tribunal aplicó el criterio del mes natural y el principio *in dubio pro operario* y entendió que las ausencias, al repartirse entre abril, mayo, junio y julio, no alcanzaban el umbral de falta muy grave en ningún bloque mensual. Es decir, en cada mes, en cada primero de mes, el contador, si se permite la expresión, se “reseteaba”, se volvía a poner a cero. Evidentemente, este modo de conteo hace que las faltas se repartan en compartimentos estancos, ignorando la continuidad de la conducta. Por el contrario, el primer método, el aplicado por el juzgador de instancia, tiene la virtud, a mi juicio, de evaluar la gravedad real del absentismo.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en casación para unificación de doctrina, ha llegado a dictaminar que el parámetro “meses” debía computarse de fecha a fecha, no por meses naturales, porque aceptar lo contrario, aceptar el criterio de los meses naturales, “implicaría que determinados días de falta de asistencia al trabajo podrían quedar fuera del cómputo cuando la falta de asistencia al trabajo se produjera en los días finales de un mes y primeros del siguiente, en cuyo caso estos últimos no se computarían”. O, dicho de otro modo, bajo el criterio del mes natural, la persona trabajadora podría faltar los últimos días del mes y los primeros del siguiente y no ser sancionada por ello, a pesar de poder

llegar a acumular, incluso, una semana de ausencias al trabajo. Se trata de impedir, y me parece muy acertado, el absentismo podríamos denominarlo estratégico, esto es, que la cercanía temporal de las ausencias quede impune simplemente por el hecho de que se inicie el mes siguiente.

Pero no sólo es esta lógica argumentativa sobre la que se asienta la sentencia. Se añade, además, que “apartarse de estos precedentes tendría la consecuencia indeseable de adoptar un criterio que resultaría asistemático en relación con lo dispuesto en el artículo 5 del Código Civil que integró ya los argumentos de la Sala en el caso del despido por ausencias en el trabajo. No se trata de una cuestión menor, ya que el mentado precepto se refiere a los plazos sustantivos, justamente como el que ahora se valora, ordenando que los que afecten a meses se computen de fecha a fecha. Llegar a otra solución implicaría la ruptura con un criterio general expresamente consagrado en la ley, sin que exista para ello razón conocida que sustente una excepción de tal índole”. Es decir, se dictamina que el cómputo por meses en un plazo sustantivo y, como tal, debe regirse por el Derecho Civil, que ordena taxativamente el conteo de fecha a fecha, siendo éste un criterio que ya se utilizó con el extinto despido objetivo por absentismo.

Y es que, en efecto, la Sala recuerda su sentencia de 9 de diciembre de 2010 (rec. 42/2010) que, expresamente, señalaba que “en diversas ocasiones hemos expuesto que el parámetro «meses» que recoge el art. 52.d) ET para el cómputo del absentismo debe computarse de fecha a fecha, no por meses naturales [porque] aceptando el criterio de los meses naturales, determinados días de falta de asistencia al trabajo pueden quedar fuera del cómputo cuando la falta de asistencia al trabajo se produce en los días finales de un mes y primeros del siguiente, en cuyo caso estos últimos no se computarían. Tal conclusión sería abiertamente contraria a la finalidad de la norma (lucha contra el absentismo) [y] “debiendo en consecuencia aceptarse el criterio de la recurrida -cómputo por meses de fecha a fecha que encuentra apoyo en el precepto del art. 5 del Código Civil”.⁵⁰

Por lo demás, en fin, también añade la Sala, respecto de la utilización del principio *pro operario*, que el mismo no tiene virtualidad en este caso por varios motivos. Primero, porque sólo debe aplicarse en “lo que se refiere a la interpretación del derecho y no a la valoración de los hechos”. Segundo, porque este principio “tiene virtualidad para oponerse a los efectos de un principio proveniente de otras disciplinas y que tiene más difícil encaje en el ámbito del derecho laboral”. Y tercero y creo que más importante, porque el principio *pro operario* “no implica que ante cualquier duda interpretativa del bloque normativo aplicable se opte sin más por el sentido más favorable al trabajador, lo cual implicaría, simple y llanamente, la abolición de cualquier otra técnica interpretativa en el ámbito laboral. Por el contrario, el criterio *pro operario* solo entra en juego cuando, agotados todos los demás criterios interpretativos, el sentido de la norma queda todavía en el terreno de la duda o la incertidumbre”. Y resulta que, en este supuesto, existe un método interpretativo claro y lógico, asentando en las reglas civiles, por lo que el uso del principio *pro operario* se llega a calificar de indebido.

⁵⁰ De hecho y a mayor abundamiento, se destaca que los negociadores del convenio (publicado en 2017) conocían o debían conocer el criterio jurisprudencial ya establecido sobre el cómputo de meses en materia de despido por absentismo y, al no especificar lo contrario en el texto, se entiende que aceptan dicha interpretación técnica.

La sentencia, por lo tanto, es clara: el contador de las faltas de asistencia injustificadas debe entenderse como un continuo temporal que no se detiene el día 30 de cada mes. Para las empresas, esto supone una validación de sus sistemas de control y una mayor capacidad para sancionar el absentismo intermitente, cerrándose la puerta a la fragmentación del tiempo como estrategia de impunidad. Para las personas trabajadoras, además, implica -así lo creo- una mayor seguridad jurídica al eliminarse “zonas grises” en el calendario. Y, combinado con lo anteriormente dicho, la sentencia viene a cerrar el círculo: mientras se prohíbe no computar bajas médicas en pluses de productividad/asistencia para no vulnerar el derecho a la salud, esta resolución refuerza el control sobre la falta injustificada como el único territorio donde la empresa ostenta pleno poder de sanción y exclusión de beneficios.

5. El absentismo por incapacidad temporal: una reflexión sobre su gestión y posibles reformas

Un trabajo como éste, en el que se ha reflexionado sobre el absentismo, sobre sus causas, sobre sus consecuencias y sobre los modos que tienen las empresas para combatirlo, no puede dejar de realizar una pequeña reflexión sobre qué hacer con las ausencias por IT debidas a contingencias comunes, que, como se tuvo ocasión de constatar, constituyen la fuente principal de tan elevada tasa de absentismo en las empresas. Obviamente, la respuesta no es sencilla. Pero, a mi modo de ver, creo que antes de nada debe comprenderse que la IT no es únicamente una contingencia individual, sino un mecanismo de protección social que despliega efectos directos sobre la organización del trabajo, la productividad y la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.⁵¹ En consecuencia, la respuesta no puede, no debería, formularse en términos reactivos o emocionales, ni tampoco desde planteamientos de confrontación que no conducen más que a ahondar en la polarización, sino que debería enfocarse desde un análisis integral que identifique los factores estructurales que inciden en su evolución. En consecuencia, ni se puede cerrar los ojos a una realidad que está en el día a día de las empresas, el de las “bajas fraudulentas”, ni se deben obviar los elementos incapacitantes que pueden derivar de la prestación de servicios.

Dicho esto, sería fácil señalar que las empresas deben poner más énfasis en mejorar las condiciones de trabajo y salariales, introducir políticas de flexibilidad u optimizar los sistemas de prevención, implantando, incluso, programas de apoyo psicosocial. En todo esto se puede estar de acuerdo, pero, ello no obstante, ha de obrarse con cautela en este punto porque, como se dijo en otro lugar de este trabajo, no todas las empresas son iguales ni tienen las mismas posibilidades de gestión ni idénticos márgenes de maniobra. Por otro lado, es cierto que el ya mencionado art. 20.4 ET faculta al empresario a “verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico”, determinando la negativa a los reconocimientos “la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”. Sin embargo y como bien se ha señalado doctrinalmente⁵², su alcance es muy limitado. Y ello porque únicamente se suspenderían las mejoras voluntarias a la prestación pactadas

⁵¹ En la misma idea incide SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Incapacidad temporal y absentismo. Aspectos críticos del régimen jurídico de la Incapacidad Temporal con implicaciones en y con el absentismo”, en AA.VV.: *El absentismo ...*, op.cit., p. 13.

⁵² SALA FRANCO, T.: *El absentismo ...*, op.cit., pp. 24 y 25.

convencional o individualmente, la negativa de la persona trabajadora no sería causa de despido disciplinario y prevalecería, en caso de contradicción entre los informes del médico de la empresa y del médico del Servicio Público de Salud, los de éste último, no pudiéndose en este supuesto dejar de abonarse las mejoras salvo que así se hubiera pactado en convenio y siempre y cuando se hayan exigido estrictas garantías de objetividad en la designación de los médicos que efectúen el control. A la empresa, por lo tanto, le quedaría el recurso de acudir bien a los servicios que prestan los detectives privados (aunque aquí siempre con el debido respeto a la intimidad), bien a la Inspección de Trabajo o bien a la Inspección Sanitaria del Servicio Público de Salud para verificar la realidad de la baja médica.

Teniendo lo anterior en cuenta y dentro de las múltiples propuestas que se han realizado⁵³, me permito realizar mi pequeña aportación al asunto poniendo el acento en dos cuestiones: la que atañe a la cuestión económica y la que afecta al adecuado ejercicio de competencias por parte del sistema sanitario y del INSS. Precisamente, en este último aspecto inciden todos los informes consultados sobre el absentismo e, incluso, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.⁵⁴ Y lo cierto es que, en un contexto de incremento sostenido de la duración media de los procesos o de su recurrencia, resulta esencial que los mecanismos de control, revisión periódica y evaluación médica funcionen con rigor, homogeneidad y agilidad, evitando tanto prolongaciones innecesarias como altas prematuras. Ello implica, como mínimo, mejorar la trazabilidad de los procesos, una mayor coordinación y más efectiva entre la atención primaria, la inspección médica y las Mutuas colaboradoras, un reforzamiento del papel de estas últimas entidades (al menos, más activo que el actual) y una intervención por parte del INSS más temprana y más focalizada. Desde esta perspectiva, por ejemplo, se ha propuesto, desde la AIReF, crear una unidad de seguimiento especializada en IT, incrementando los recursos humanos y técnicos para permitir actuaciones de control, seguimiento y apoyo técnico desde las fases iniciales de los procesos de IT, sin esperar al día 365; establecer un sistema de priorización de intervenciones basado en criterios de riesgo, focalizando las actuaciones en trabajadores con episodios reiterados, diagnósticos con desviaciones sistemáticas respecto de los tiempos óptimos y procesos que superen umbrales predefinidos de duración; generar alertas automáticas al INSS cuando la duración de un episodio supere el tiempo óptimo en un porcentaje determinado, activando protocolos de revisión y, en su caso, citación de la persona trabajadora; diseñar un sistema de control más intensivo para trabajadores que inicien un segundo episodio de IT o alguno posterior en el mismo año natural; y fortalecer el respaldo técnico y la coordinación entre el INSS y los facultativos de atención primaria, proporcionando apoyo, criterios homogéneos y canales de comunicación estructurados que faciliten una gestión más eficiente de los procesos. Doctrinalmente, también se ha seguido esta línea y se ha considerado razonable, además, incidir en la necesidad de dotar de mayor agilidad a los reconocimientos médicos solicitados por el Servicio Público de Salud, INSS o Mutuas; de trasladar a los médicos del Servicio de Salud guías de duración óptima de bajas

⁵³ De las muchas en las que se puede poner el foco de atención. Vid. al respecto las propuestas que realiza el informe de la AIReF o el informe de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

⁵⁴ Donde se insta “a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para: analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT; y establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones”.

médicas por profesiones y capacidades laborales elaboradas por el INSS; de ampliar las capacidades de asistencia sanitaria de las Mutuas en determinadas patologías; de controlar la situación de IT a través de reconocimientos médicos obligatorios internos en empresas, directos o a través del servicio de prevención, durante los primeros quince días de baja con propuestas de alta al Servicio de Salud; o, en fin, de que los servicios de prevención participen en el procedimiento de gestión y control de la prestación de IT, pudiendo realizar informes para los organismos implicados a efectos de determinar el alcance de capacidades funcionales de la baja.⁵⁵

El segundo eje de actuación, como decía, radica en el aspecto económico y aquí creo que habría que centrarse en dos asuntos: de un lado, en el diseño del pago de la prestación; de otro, en el análisis y configuración de los complementos a la prestación por IT que aparecen en los convenios. Por lo que atañe al pago de la prestación, es evidente que existe una clara desalineación entre el sujeto que soporta el coste inicial de la prestación y quien tiene la capacidad efectiva de control sobre el proceso de la incapacidad. La empresa asume la obligación de abonar la prestación durante los días 4º a 15º por una situación que ha podido ser completamente ajena a ella y, además, no interviene ni en la decisión médica que determina la incapacidad ni en la duración de la misma, que corresponde al sistema sanitario. Esta situación genera una posición jurídica singular en la que el empresario soporta una carga económica derivada de una decisión adoptada por un tercero sin disponer de instrumentos directos y eficaces para influir en ella, lo que produce, qué duda cabe, tensiones entre la lógica de la protección social y la configuración de las responsabilidades empresariales en tanto que pueden ocasionarse presiones informales o conflictos interpretativos en torno a la justificación de las ausencias. Desde esta perspectiva, una posible reforma pasaría por eliminar el pago directo de la prestación por parte del empresario durante los días 4º a 15º de la baja, siendo asumido ese coste por el sistema público (o, en su caso, por la Mutua) y ello con fundamento en la propia naturaleza de la prestación por IT como contingencia protegida por la Seguridad Social cuya financiación debería corresponder primariamente a dicho sistema y no a la empresa.⁵⁶ Con todo, la supresión de la obligación del pago empresarial no implicaría la desaparición de la corresponsabilidad de las empresas en la gestión del absentismo. Dicha corresponsabilidad podría articularse mediante mecanismos estructurales vinculados a las cotizaciones sociales, introduciendo sistemas de cotización modulados en función de indicadores objetivos. Bajo este modelo, por ejemplo, la contribución empresarial a la financiación de la IT se ajustaría a variables tales como el índice de absentismo de la empresa, el sector de la actividad o el tamaño de la organización. De este modo, tal vez se lograría que el incentivo económico se desplazara desde el caso individual de baja médica hacia la gestión global de la salud y la organización del trabajo.⁵⁷

En cuanto a las mejoras voluntarias a la IT previstas en los convenios, lo cierto es que su finalidad no puede ser más legítima: la protección del poder adquisitivo de la persona trabajadora durante la situación de baja. Sin embargo, desde una perspectiva de política retributiva y sostenibilidad organizativa, se hace necesario evaluar su impacto sobre la duración y frecuencia de los procesos. No creo que haya que cerrar los ojos a una

⁵⁵ Así, LAHERA FORTEZA, J.: “Control público de ...”, op.cit., pp. 90 y 91.

⁵⁶ Apunta también esta idea SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Incapacidad temporal y ...”, op.cit., pp. 48 y 49, que, igualmente, matiza que, si se mantuviera el pago directo en esos días, quizá habría que disminuir el porcentaje de la prestación durante los primeros días de baja.

⁵⁷ Propuesta que también se hace en el informe de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

realidad: cuando el complemento garantiza la percepción del 100% (o un valor aproximado) de las retribuciones desde el primer día y durante períodos prolongados⁵⁸, se elimina completamente el diferencial económico entre la situación de trabajo efectivo y la situación de baja, lo que puede tener como efecto perverso la desalineación, por así decirlo, entre la protección económica y el objetivo de la pronta recuperación y reincorporación efectiva. No se trata, ni mucho menos, de cuestionar el derecho a la prestación ni de introducir recortes indiscriminados, sino de valorar, en el marco de la negociación colectiva y con pleno respeto a las garantías legales, si la configuración de estas mejoras responde a criterios de proporcionalidad y corresponsabilidad y si es útil o no para frenar de alguna forma el absentismo que pueda estar sufriendo la empresa o el sector. Pensando en opciones, podrían articularse fórmulas como la modulación porcentual del complemento (no al 100%), su vinculación a determinados tramos de duración (no percibir la cuantía, por ejemplo, durante los primeros cuatro o quince días de baja⁵⁹ o limitarla a un período temporal concreto⁶⁰) o su implementación coordinada con planes de reincorporación progresiva.

En definitiva, la sostenibilidad del régimen de protección social y la viabilidad organizativa de la empresa exigen, en un contexto como el actual, un enfoque equilibrado que refuerce el control y el rigor del sistema sanitario en la gestión de la IT y revise con criterios técnicos el diseño de los complementos económicos. La finalidad, debe insistirse, no es restringir el ejercicio legítimo del derecho a la baja médica, sino asegurar que dicho derecho se ejerza conforme a su naturaleza estrictamente incapacitante, evitando distorsiones que puedan comprometer la finalidad protectora de la IT, la equidad organizativa como la estabilidad productiva en un contexto de creciente presión sobre el sistema de Seguridad Social y sobre las estructuras empresariales.

6. A modo de conclusiones

El fenómeno del absentismo laboral ha dejado de ser una métrica puramente estadística para situarse en el epicentro de una colisión entre la potestad organizativa de la empresa y la esfera de protección de los derechos fundamentales del trabajador. En el ecosistema productivo actual, la gestión de las ausencias no puede abordarse únicamente como un problema de costes; representa un desafío a la capacidad de dirección empresarial, donde la salud y la estabilidad en el empleo actúan como límites

⁵⁸ Por ejemplo, el convenio de Prensa diaria (resolución de 7 de junio de 2024) garantiza desde el primer día y hasta los dieciocho meses el 100% del salario mínimo de grupo y del complemento personal de convenio en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y en los casos de enfermedad común. En similares términos, convenios de Revistas y publicaciones periódicas (resolución de 9 de enero de 2023), de Radio Popular, COPE (resolución de 24 de octubre de 2025), de Uniprex, SAU (resolución de 24 de septiembre de 2025), de la Agencia EFE (resolución de 1 de octubre de 2010), del diario El País (resolución de 23 de enero de 2012), de la Corporación RTVE (resolución de 15 de diciembre de 2020) o de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (resolución de 4 de octubre de 2024).

⁵⁹ De igual opinión, LAHERA FORTEZA, J.: “Control público de ...”, op.cit., p. 92.

⁶⁰ El convenio de Radiodifusión comercial sonora (resolución de 26 de noviembre de 2024), por ejemplo, establece que “en el caso de incapacidad temporal, las empresas complementarán hasta el 100 % la totalidad de las retribuciones fijas (salario base y complementos personales) durante los 45 días siguientes a la declaración de la IT, siempre que la incapacidad tenga una duración de, al menos, a 20 días”. De igual forma, también establece una limitación el convenio de La Voz de Galicia (resolución de 24 de noviembre de 2025), que dispone que “los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal con derecho a la prestación de Seguridad Social percibirán de la empresa un complemento en la cuantía necesaria, hasta alcanzar el importe del 100% de su salario fijo líquido real, durante los dos primeros procesos de IT de cada ejercicio anual, y hasta el 90% durante el tercero”.

infranqueables que requieren una gestión técnica de precisión. En este sentido, las respuestas jurídicas deben construirse desde parámetros de equilibrio, evitando soluciones automáticas que puedan derivar en restricciones desproporcionadas de derechos. De igual modo, es clave que la negociación colectiva emerja como el instrumento idóneo para articular respuestas más ajustadas a la realidad de cada sector, permitiendo incorporar nuevas situaciones sociales (como, por ejemplo, el cuidado de mascotas) y redefinir los mecanismos de gestión de las ausencias desde una perspectiva menos punitiva y más preventiva.

7. Referencias bibliográficas

Bibliografía citada

ARENAS GÓMEZ, Miguel, “Breve análisis crítico del estudio de la AIReF sobre incapacidad temporal”, en *IurisCrimPol, blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, de 23 de febrero de 2026 (<https://blogs.uoc.edu/edcp/es/analisis-critico-estudio-AIReF-incapacidad-temporal/>).

ARIAS DOMINGUEZ, Ángel, “Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 3, 2024.

CRESPÍ FERRIOL, M^a del Mar, “La incapacidad temporal parcial o flexible: apuntes para el diálogo social sobre el retorno al trabajo”, en *Trabajo y Derecho*, n.º 122, 2025.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La enfermedad como factor de discriminación ¿el fin de los complementos de absentismo?”, en *el Foro de Labos*, de 16 de abril de 2024 (<https://www.elforodelabos.es/2024/04/la-enfermedad-como-factor-de-discriminacion-el-fin-de-los-complementos-de-absentismo/>).

GOERLICH PESET, José María, “El tratamiento retributivo del absentismo”, en ROMÁN VACA, E. (Coord.): *Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024.

“Tratamiento retributivo del absentismo: ¿la última entrada? A propósito de la STS 40/2025, 20 enero”, en *El Foro de Labos*, 20 de febrero de 2025 (<https://www.elforodelabos.es/2025/02/tratamiento-retributivo-del-absentismo-la-ultima-entrada-a-proposito-de-la-sts-40-2025-20-enero/>).

LAHERA FORTEZA, Jesús, “Control público de la incapacidad temporal por contingencias comunes y propuestas de reformas en las bajas médicas”, en AA.VV.: *El absentismo laboral. Puntos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2026.

SALA FRANCO, Tomás, *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, “Incapacidad temporal y absentismo. Aspectos críticos del régimen jurídico de la Incapacidad Temporal con implicaciones en y con el absentismo”, en AA.VV.: *El absentismo laboral. Puntos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2026.

Informes consultados

ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, *Evolución de indicadores de absentismo laboral por ITCC para 2025*. Disponible en <https://www.amat.es/wp-content/uploads/2025/09/2025-09-16-Informe-de-Absentismo-Laboral-derivado-de-la-ITCC-Ano-2024-y-avance-1S2025.pdf>.

AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE RESPONSABILIDAD FISCAL (AIREF), *Evaluación del gasto público. Estudio Incapacidad Temporal 2026*. Disponible en <https://www.airef.es/es/estudios/incapacidad-temporal/>.

COLEGIO GENERAL DE ECONOMISTAS, *Absentismo laboral en España (2019-2025)*. Disponible en <https://servicioestudios.economistas.es/59-absentismo-laboral-en-espana-2019-2025/>.

RANDSTAD RESEARCH, *Informe absentismo laboral del Tercer trimestre 2025*. Disponible en <https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-tercer-trimestre-2025/>.