
El tratamiento del absentismo en la doctrina judicial reciente. Una revisión de sentencias clave

*The treatment of absenteeism
in recent case law.
A review of key judgments*

Francisco VILA TIERNO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

*Of Counsel Martínez Echevarría Abogados
<https://orcid.org/0000-0001-5718-4160>*

SUMARIO: 1. A modo de introducción. Contextualización. 2. Dimensión económica y estadística del absentismo laboral como condicionante para su respuesta jurídica. 3. El concepto jurídico de absentismo laboral. 4. La evolución del tratamiento del absentismo en la doctrina judicial reciente. 4.1. Del antiguo despido objetivo por absentismo a la nueva centralidad de la gestión empresarial de las ausencias. 4.2. El absentismo y el poder disciplinario empresarial. 4.3. El control judicial de los incentivos vinculados a la asistencia al trabajo. 5. Conclusiones y propuestas. 6. Bibliografía y otros recursos.

RESUMEN: El absentismo laboral constituye uno de los problemas más relevantes en la organización contemporánea del trabajo. La derogación del art.52.d) del Estatuto de los Trabajadores ha modificado profundamente su tratamiento jurídico, desplazando el foco desde la extinción objetiva del contrato hacia otros mecanismos de gestión empresarial de las ausencias, especialmente el poder disciplinario, la negociación colectiva y los incentivos retributivos vinculados a la asistencia al trabajo. El presente estudio analiza la doctrina judicial reciente, con particular atención a la jurisprudencia social dictada entre 2023 y 2026, y examina las

principales líneas interpretativas en materia de absentismo, incentivos salariales, igualdad y no discriminación. El análisis se completa con una aproximación económica y estadística al fenómeno, tomando en consideración fuentes oficiales españolas y europeas. Finalmente, se formulan propuestas dirigidas a mejorar la regulación y la gestión del absentismo en el marco de un modelo equilibrado entre organización empresarial y protección de los derechos de las personas trabajadoras.

PALABRAS CLAVE: Absentismo laboral, ausencias al trabajo, despido disciplinario, igualdad y no discriminación, jurisprudencia social.

ABSTRACT: *Workplace absenteeism has become one of the most relevant issues in contemporary labour relations. The repeal of Article 52(d) of the Spanish Workers' Statute has profoundly reshaped its legal treatment, shifting the focus from objective dismissal due to absenteeism to other managerial mechanisms for dealing with employee absences, especially disciplinary power, collective bargaining and attendance-based wage incentives. This paper analyses recent labour case law, with particular attention to Spanish judgments issued between 2023 and 2026, and examines the main interpretative trends regarding absenteeism, wage incentives, equality and non-discrimination. The legal analysis is complemented by an economic and statistical overview of the phenomenon, based on official Spanish and European sources. Finally, several proposals are put forward with a view to improving the regulation and management of absenteeism while preserving a fair balance between managerial interests and workers' rights.*

KEYWORDS. *Workplace absenteeism, employee absences, disciplinary dismissal, equality and non-discrimination, labour case law.*

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN. CONTEXTUALIZACIÓN

El absentismo laboral se reconoce, hoy, como una de las cuestiones de mayor debate en el marco de las relaciones de trabajo. La razón no es, sin embargo, simple, sino que reviste distintos perfiles. De un lado, su transcendencia económica y social, que se traduce en la cuantificación de horas de trabajo no desarrolladas frente a derechos de personas trabajadoras. Y ello tiene un importante coste financiero, pero también una repercusión en el reconocimiento de situaciones que necesitan una ausencia del prestador de servicios. Por otra parte, su complejidad reside en que bajo esa denominación se agrupan supuestos muy distintos entre sí y que abarcan, en los términos que venimos sugiriendo, desde ausencias plenamente justificadas y protegidas por el ordenamiento, hasta incumplimientos contractuales susceptibles de

sanción¹. De ahí que el absentismo no pueda abordarse de forma simplista, ni exclusivamente desde una lógica disciplinaria.

Atendiendo a lo anterior, la importancia de este tema se ha intensificado en los últimos años por un doble motivo. En primer lugar, por el incremento de la preocupación empresarial ante el impacto productivo y organizativo de las ausencias. En segundo término, por la transformación de su tratamiento jurídico tras la derogación del art.52.d) ET por el Real Decreto-ley 4/2020². A partir de ese momento, el debate dejó de girar, de forma principal, en torno a la extinción objetiva del contrato y pasó a concentrarse, sobre todo, en tres aspectos:

- a) el poder disciplinario empresarial frente a las ausencias injustificadas;
- b) la licitud de los incentivos salariales vinculados a la asistencia al trabajo y
- c) el control de estas medidas desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación³.

En este nuevo escenario, la doctrina judicial ha asumido un papel central. De hecho, la propia derogación del art.52.d) ET tiene su trasfondo judicial⁴. Y así, la jurisprudencia reciente no solo ha debido resolver conflictos concretos, sino que ha ido reconstruyendo el marco conceptual del absentismo, delimitando qué ausencias pueden ser tratadas como un problema organizativo, cuáles quedan protegidas por el sistema de derechos de la persona trabajadora y en qué condiciones

¹ Un estudio en profundidad sobre esta materia y las dimensiones del absentismo en GÓMEZ SALADO, M.A.: *El absentismo laboral como causa del despido objetivo: puntos críticos en la redacción del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 2019.

² Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el art. 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³ Sobre ausencias al trabajo y extinción del contrato, de manera concreta puede citarse un clásico en esta materia, MONEREO PÉREZ, J. L. (dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 1999.

⁴ Fundamentalmente por la STJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16, Ruiz Conejero. Véase GÓMEZ SALADO, M.A.: «La adecuación del despido objetivo por absentismo al contenido de la Directiva 2000/78/CE. Un análisis al hilo de la STJUE de 18 de enero de 2018 (Caso Ruiz Conejero) y de la STSJ de Castilla-La Mancha de 10 de abril de 2019» en *Unión Europea Aranzadi*, núm. 12, 2019.

pueden diseñarse instrumentos empresariales para incentivar la presencia efectiva en el trabajo.

A ello se añade una constatación que la doctrina viene subrayando desde hace tiempo: el absentismo no es únicamente un problema jurídico, tiene también una dimensión económica, estadística, organizativa y preventiva. De ahí que su estudio exija una reflexión más amplia, más extensa, más ambiciosa... capaz de integrar las valoraciones que afectan a la organización del trabajo y que abordan conceptos tan esenciales en este contexto como incapacidad temporal, salud laboral, riesgos psicosociales y negociación colectiva⁵.

El propósito, por tanto, de un análisis del tratamiento del absentismo en la doctrina judicial más reciente, que toma como eje principal la jurisprudencia del Orden Social de los últimos años, no puede obviar un contexto más amplio de carácter normativo, doctrinal y... práctico. Ese es nuestro objetivo en los siguientes epígrafes.

2. DIMENSIÓN ECONÓMICA Y ESTADÍSTICA DEL ABSENTISMO LABORAL COMO CONDICIONANTE PARA SU RESPUESTA JURÍDICA

El absentismo laboral, como hemos advertido, no puede identificarse, de manera exclusiva, con una categoría o institución jurídica. Es también un fenómeno cuantificable con importantes consecuencias económicas y organizativas. Las fuentes estadísticas oficiales —como el INE— permiten constatar, además, que una parte sustancial del debate actual sobre absentismo no puede separarse de la evolución reciente de la incapacidad temporal⁶.

⁵ En este sentido, así se ha puesto de manifiesto y se ha planteado, p. ej. en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (dir.), *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, 2025.

⁶ En este sentido, la Encuesta de Población Activa del INE —*Encuesta de Población Activa (EPA). Metodología y metadatos*— arroja datos sobre este particular. Incorpora una metodología que distingue expresamente horas efectivas trabajadas y no trabajadas (atendiendo estas últimas a distintos motivos). El INE define las primeras como las realmente trabajadas durante el tiempo normal de trabajo, que incluye los tiempos de espera o disponibilidad y determinadas pausas cortas en el centro de trabajo. Esa base metodológica (donde se define la variable «horas de trabajo efectivas» y se explican los criterios de cómputo) es relevante porque permite medir con cierta

Y es que los datos oficiales son fundamentales para constatar que buena parte del absentismo que genera preocupación económica y organizativa en nuestro país se vincula a procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes. Ello permite analizar la evolución del absentismo —ligado a la incapacidad temporal—, al margen de interpretaciones matizadas, propias de percepciones empresariales⁷ o sindicales⁸ y que responden a una visión más vinculada a los intereses que les son propios.

La doctrina, en este sentido, ha subrayado con insistencia la necesidad de abordar de manera conjunta absentismo e incapacidad temporal. En esta línea, desde una perspectiva meramente cuantitativa se ha destacado que el ausentismo laboral por incapacidad representa un desafío crítico para la gestión del talento humano, con implicaciones económicas relevantes y efectos negativos en la competitividad orga-

precisión la pérdida de tiempo de trabajo vinculada a enfermedad, incapacidad o ausencias de otra naturaleza.

En paralelo, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del mismo INE —INE, Metodología. Encuesta Trimestral de Coste Laboral, apartado 4.2.2 (Horas no trabajadas)— proporciona variables específicas de tiempo no trabajado y distingue, dentro de ellas, las horas no trabajadas por incapacidad temporal. Además, se especifica que entre las horas no trabajadas y remuneradas se incluyen los días de baja por incapacidad temporal.

Por su parte, la Seguridad Social publica estadísticas específicas de incapacidad temporal con series anuales y mensuales desagregadas. La página oficial de estadísticas —Seguridad Social, Estadísticas-Incapacidad Temporal— identifica, entre otros indicadores, la población media protegida, el número de procesos iniciados y la incidencia media mensual de los procesos de incapacidad temporal.

⁷ CONSEJO GENERAL ECONOMISTAS. *Servicio de estudios. Claves económicas de actualidad*, «Absentismo laboral en España (2019-2025)», julio, 2025. En: [https://servicioestudios.economistas.es/wp-content/uploads/sites/25/2025/07/SE-Clave-59-Absentismo-laboral-en-Espana-2019-2025.pdf#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20se%20entiende%20por%20absentismo,com%C3%BAn%20o%20accidente%20no%20laboral.&text=Permisos%20retribuidos.&text=Licencias%20por%20nacimiento%2C%20adopci%C3%B3n%20o%20cuidado%20de%20menores.&text=Ausencias%20derivadas%20de%20conflictos%20laborales.&text=individuales%2C%20organizativos%2C%20sociales%20y%20econ%C3%B3micos.&text=Fuente:%20Informe%20de%20Randstad%20Research,el%20primer%20trimestre%20del%202025.&text=2019.,de%20Randstad%20Research%20anteriormente%20mencionado.&text=temporales%20por%20enfermedad%20com%C3%BAn%20\(CaixaBank,horas%20trabajadas%2C%20julio%202024\).](https://servicioestudios.economistas.es/wp-content/uploads/sites/25/2025/07/SE-Clave-59-Absentismo-laboral-en-Espana-2019-2025.pdf#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20se%20entiende%20por%20absentismo,com%C3%BAn%20o%20accidente%20no%20laboral.&text=Permisos%20retribuidos.&text=Licencias%20por%20nacimiento%2C%20adopci%C3%B3n%20o%20cuidado%20de%20menores.&text=Ausencias%20derivadas%20de%20conflictos%20laborales.&text=individuales%2C%20organizativos%2C%20sociales%20y%20econ%C3%B3micos.&text=Fuente:%20Informe%20de%20Randstad%20Research,el%20primer%20trimestre%20del%202025.&text=2019.,de%20Randstad%20Research%20anteriormente%20mencionado.&text=temporales%20por%20enfermedad%20com%C3%BAn%20(CaixaBank,horas%20trabajadas%2C%20julio%202024).)

⁸ UGT: <https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2026/02/Informe-absentismo-FeSMC-UGT-2026.pdf> o CC.OO.: https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/folleto_absentismo_laboral.pdf.

nizacional⁹. Ello se ha traducido en una significativa apuesta por plantear estrategias de compensación para reducir las tasas de absentismo, incluyendo propuestas que impliquen a las propias personas trabajadoras con la reducción de las ausencias¹⁰. De ahí planteamientos novedosos como el debate sobre el concepto de incapacidad temporal flexible y su idoneidad para solucionar el problema del absentismo estableciendo la posibilidad de incorporar fórmulas de reincorporación progresiva al trabajo en los procesos de enfermedad¹¹.

La dimensión económica del fenómeno se aprecia igualmente en la necesidad de reorganizar la producción¹², sustituir personal, redistribuir cargas de trabajo y absorber el incremento de costes directos e indirectos. Pero, especialmente, en incorporar un enfoque organizativo y preventivo.

Ello enlaza, necesariamente, con la idea de que el absentismo debe asociarse a variables de salud y bienestar. Eurofound ha señalado, a este respecto, que los días de inasistencia guardan una estrecha relación con la salud, el bienestar e incluso la mortalidad, añadiendo que la ausencia por enfermedad se vincula a altas exigencias laborales¹³. Este dato resulta particularmente importante y con una relevante trascendencia jurídica, en tanto que obliga a separarse de interpretaciones o planteamientos que vinculan el absentismo, de manera simple o absoluta, a la falta de diligencia del trabajador.

⁹ GUERRERO GUERRA, L. M., MORENO, N. y MOLINA, J. D.: «Predicción del ausentismo laboral por incapacidad: una aproximación desde los modelos lineales generalizados», en *Revista EIA*, vol. 22, 2025.

¹⁰ Véase. ANTÓN, L. y VIU, J.: «El absentismo laboral en España: estrategias efectivas de compensación para minorar las elevadas tasas actuales», en *Capital Humano*, núm. 401, 2024, pp. 32-36; MANUELIAN, Z.: «La propuesta de valor para el empleado y su impacto en la reducción del absentismo», en *Capital Humano*, núm. 401, 2024, pp. 44-47.

¹¹ QUÍLEZ MORENO, J. M.: «Hacia el nuevo modelo de incapacidad temporal flexible», en *Temas Laborales*, núm. 178, 2025, pp. 115-146.

¹² Así, en estudios empíricos y de gestión, como los dedicados a la predicción del ausentismo por incapacidad o a su impacto en el clima organizacional, véase, p.ej. DELGADO DELGADO, D. P. y VILLACRECES ÁLVAREZ, G. V.: «Ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional», *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, vol. 6, núm. 12, diciembre, 2023, pp. 338-353.

¹³ EUROFOUND (2025), *Calidad de vida en la UE en 2024: Resultados de la encuesta electrónica Vivir y trabajar en la UE*, artículo digital; *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) 2024* o Eurofound. *Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey*, 2012.

La información que se facilita desde el organigrama de la Seguridad Social permite, además, ofrecer una imagen concreta de la escala del problema. En el Informe de seguimiento de indicadores y objetivos del INSS acumulado a junio de 2025, dentro del programa «Incapacidad temporal y otras prestaciones», la ejecución a mitad de ejercicio reflejaba los siguientes datos:

- 1189146 procesos de IT cuya alta se había producido en el ejercicio,
- 45393824 días de baja relativos a esos procesos,
- una población media protegida en el período de 5920815 personas
- y un gasto ejecutado de 2693925,06 miles de euros en incapacidad temporal, excluidas las empresas colaboradoras¹⁴.

Estas magnitudes explican, por sí solas, que el absentismo «al menos en su dimensión vinculada a la incapacidad temporal» no pueda ser tratado como un problema menor del sistema productivo.

La cuestión es que dicho problema se identifica en un contexto de incremento en la serie trimestral de horas efectivas trabajadas (partiendo de 2023):

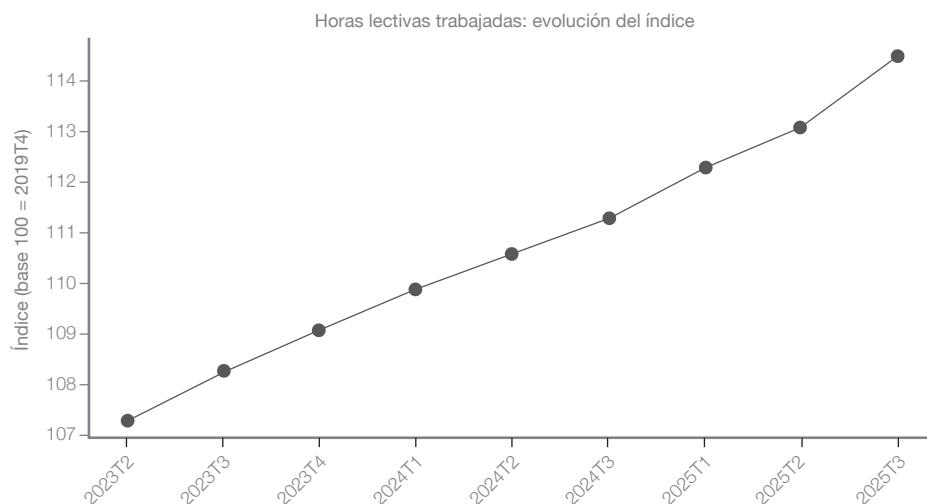
- En el segundo trimestre de 2023 el índice se situó en 107,3 puntos,
- en el tercero de 2023 en 108,3,
- en el cuarto de 2023 en 109,1,
- en el primer trimestre de 2024 en 109,9,
- en el segundo de 2024 en 110,6,
- en el tercero de 2024 en 111,3,
- en el primer trimestre de 2025 en 112,3,
- en el segundo de 2025 en 113,1,
- y en el tercero de 2025 en 114,5.

¹⁴ *Seguimiento de Indicadores y Objetivos. INSS, acumulado junio 2025, Área 1, programa «Incapacidad temporal y otras prestaciones», indicadores 19 a 31.*

Todo ello tomando como base 100 el cuarto trimestre de 2019¹⁵.

La utilidad de esta serie es doble: de un lado, permite contextualizar el absentismo en el marco general de la evolución del tiempo de trabajo; de otro, confirma que las mediciones oficiales y las de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) ofrecen trayectorias relativamente próximas. Lo que nos lleva a presumir que seguirá, por lógica, aumentando el número de horas de ausencia y, por tanto, de las que computan como absentismo.

Figura 1. Evolución del índice de horas efectivas trabajadas (base 100 = 2019T4).



Fuente: elaboración propia a partir de comunicados de la TGSS y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

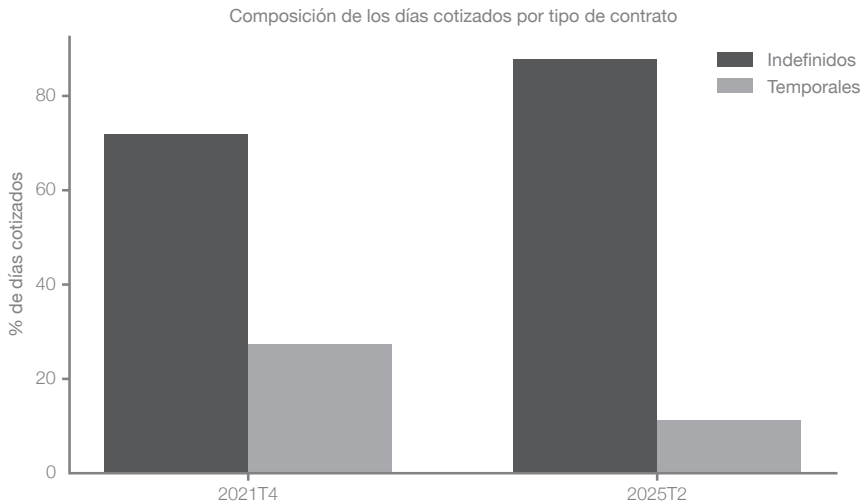
La cuestión, en este punto, es concretar si la estabilidad en el empleo puede, de algún modo, desincentivar el absentismo. Y es que se parte de que esta podría ser la primera medida a adoptar, en tanto que la persona trabajadora ve más reforzado su vínculo con la empresa. Pero, en ese caso, estaríamos haciendo una lectura del absentismo

¹⁵ MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, comunicados de 14 de noviembre de 2023, de 26 de enero de 2024, de 25 de abril de 2024, de 26 de julio de 2024, de 29 de octubre de 2024, de 31 de enero de 2025, de 31 de julio de 2025, de 31 de octubre de 2025, de 30 de enero de 2026.

identificado con la falta de compromiso o diligencia de la persona trabajadora, puesto que se conecta, de un modo directo, el absentismo con la voluntad de la persona trabajadora.

La comparación por tipo de contrato resulta, a estos efectos, también significativa. En comunicado oficial de 31 de octubre de 2025, la Seguridad Social indicó que los contratos indefinidos habían pasado de representar el 72,3 por ciento de los días cotizados en diciembre de 2021 al 88,3 por ciento en el segundo trimestre de 2025, reduciéndose el peso de los contratos temporales desde el 27,7 por ciento al 11,7 por ciento¹⁶.

Figura 2. Días cotizados por tipo de contrato.



Fuente: elaboración propia a partir del comunicado oficial del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de 31 de octubre de 2025.

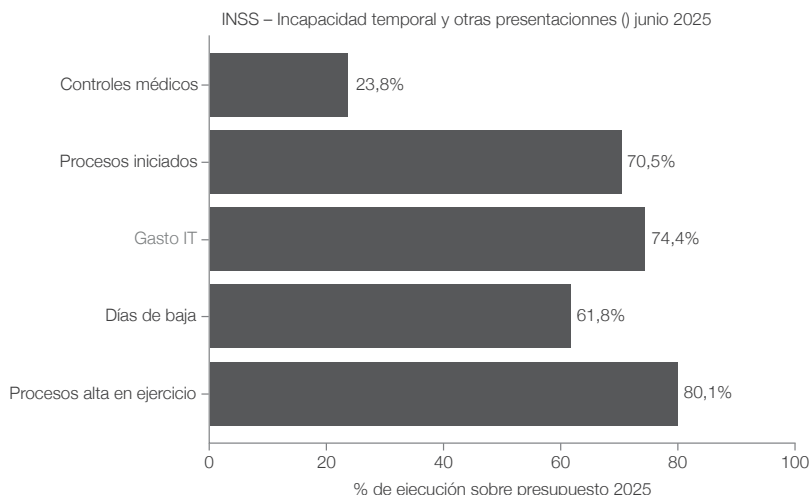
El dato es relevante porque sugiere que cualquier análisis económico del absentismo debe cruzarse con la calidad y estabilidad del empleo, pero que, sin embargo, este último aspecto no supone una medida que contribuya, por sí misma y de forma autónoma, para reducir el

¹⁶ MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, comunicado de 31 de octubre de 2025, sobre días cotizados y horas efectivas trabajadas.

nivel de aquel sin que se acompañe de otras acciones más específicas a este fin. Objetivamente, se constata que el número de horas por absentismo no decrece en relación directa con la mejora del empleo, a falta de cálculos más concretos sobre la incidencia de la calidad del empleo sobre el nivel de absentismo¹⁷.

Por último, las cifras presupuestarias y de ejecución del INSS ayudan a dimensionar el problema desde la perspectiva del gasto y la gestión administrativa. Así se observa, por ejemplo, en el porcentaje de ejecución sobre el presupuesto 2025 (acumulado a junio), en varios indicadores de incapacidad temporal del INSS:

Figura 3. INSS: ejecución sobre presupuesto 2025 en junio (IT y otras prestaciones).



Fuente: elaboración propia a partir del Informe de seguimiento de indicadores y objetivos del INSS, acumulado junio 2025.

¹⁷ En análisis sindicales se vincula el absentismo a otras variables relacionadas con la calidad en el empleo, pero sin destacar, de manera relevante, la estabilidad, aunque también se incluye. Así, por ejemplo, en el *Informe tratamiento del absentismo en la negociación colectiva 2026*, de UGT-Fe-SMC (<https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2026/02/Informe-absentismo-FeSMC-UGT-2026.pdf>) se relacionan con aspectos como el incremento de los riesgos psicosociales, la intensificación de ritmos de trabajo, la precariedad laboral o el deterioro de los sistemas públicos de salud, que alargan diagnósticos y tratamientos <https://www.fesmcugt.org/temas/negociacion-colectiva/noticias/actualidad/fesmc-ugt-advierte-que-el-aumento-del-absentismo-laboral-esta-vinculado-al-deterioro-de-las-condiciones-de-trabajo-y-no-a-la-falta-de-compromiso-de-las-personas-trabajadoras>).

En suma, el análisis jurídico del absentismo debe partir de una idea básica: estamos ante un fenómeno de gran impacto económico y social, cuantificable a través de las estadísticas oficiales, estrechamente conectado con la incapacidad temporal y con variables organizativas y preventivas. Esa constatación justifica la importancia del problema, pero también exige que la respuesta jurídica sea matizada y técnicamente respetuosa con las distintas variables.

3. EL CONCEPTO JURÍDICO DE ABSENTISMO LABORAL

El ordenamiento laboral español no ofrece una definición legal cerrada de absentismo. Esta ausencia de concepto normativo obliga a formular la noción desde varios parámetros previos, así como de su construcción jurisprudencial, teniendo en cuenta, no obstante —como se ha advertido— que bajo la misma etiqueta se agrupan realidades heterogéneas.

En una acepción amplia, el absentismo puede entenderse como el conjunto de ausencias al trabajo que se producen durante el tiempo en que debería estar prestando servicios durante su jornada laboral. De hecho, la OIT lo define como «una situación en la que el trabajador no se presenta en su lugar de trabajo, o acude menos horas de lo estipulado, cuando desde la organización se esperaba que acudiera, o permaneciera todo el tiempo en dicho lugar»¹⁸. Se trata de un fenómeno complejo que puede responder a múltiples causas y que, en muchos casos, está vinculado tanto a factores personales como organizativos.

Ahora bien, desde el punto de vista jurídico, esa formulación es solo un punto de partida. No todas las ausencias tienen el mismo significado ni régimen. La primera gran distinción, inevitable, es la que separa las ausencias justificadas de las ausencias injustificadas.¹⁹

¹⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1991). *Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo* (pp.5-11, t.1). Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>).

¹⁹ De manera extensa en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., (dir.): *El absentismo laboral*, op. cit.

— «Absentismo justificado, cuando la ausencia se produce por causas reconocidas legal o debidamente acreditadas, como las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, los permisos laborales o determinadas circunstancias personales previstas en la normativa laboral.

— Absentismo injustificado, que se produce cuando el trabajador no acude a su puesto de trabajo sin una causa que lo justifique»²⁰.

Las segundas pertenecen de lleno al terreno del incumplimiento contractual. Son, en principio, susceptibles de respuesta disciplinaria. Las primeras, en cambio, remiten a situaciones protegidas o reconocidas por el ordenamiento, como las citadas de incapacidad temporal, permisos, licencias, huelga, ejercicio de derechos de conciliación o, en determinados supuestos, otras causas legítimas de inasistencia²¹. De ahí que el concepto jurídico de absentismo no pueda operar como una categoría indiferenciada.

Se ha insistido, por tanto, con razón, en esa heterogeneidad, para situar el fenómeno en una perspectiva compleja, no reductible a la mera falta de asistencia, sino vinculada a factores normativos, organizativos, económicos y sanitarios²². El absentismo, de este modo, no puede enfocarse solo como una desviación contractual, porque muchas veces refleja problemas de salud, organización o clima laboral²³.

²⁰ FERNÁNDEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, J.R.: «Absentismo laboral: cómo reducirlo y gestionar sus efectos en la empresa», en *CEF Laboral-Social* (<https://www.laboral-social.com/absentismo-laboral-reducirlo-y-gestionar-sus-efectos>); Véase, en el mismo sentido, UGT: <https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2026/02/Informe-absentismo-FeSMC-UGT-2026.pdf> o CC.OO: https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/folleto_absentismo_laboral.pdf.

²¹ GÓMEZ SALADO, M. A.: «El despido objetivo por absentismo y la interpretación del supuesto no computable referido al “tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”», en *Temas laborales*, núm. 148, 2019, p. 193: «Ciertas ausencias, no obstante, quedan excluidas del cómputo del absentismo de forma expresa, ya sea porque son resultado del ejercicio por parte del trabajador de derechos reconocidos en la ley (huelga legal, ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, licencias y vacaciones), o bien porque se derivan de situaciones especialmente protegidas (accidentes de trabajo, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, o enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia)».

²² FERNÁNDEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, J.R.: «Absentismo laboral: cómo reducirlo y gestionar sus efectos en la empresa», *op. cit.*; UGT, *op. cit.*, o CC.OO., *op. cit.*

²³ MIRANDA MAYO, J.J.: «El estrés y su relación con el absentismo laboral», en *Evaluación de Riesgos Laborales*, núm. 7, 2024, <https://www.evaluacionderiesgoslaborales.com/665c3027077ec.pdf>; ANTÓN, L.; VIU, J., *op. cit.*; MANUELIAN, Z., *op. cit.*

En esta línea, la mayor parte de las ausencias al trabajo tienen causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora, o al menos, es lo que se desprende de las estadísticas al respecto.

Distribución y evolución de las personas asalariadas que se ausentaron en la semana de referencia por tipo de razón. FeSMC-UGT. 2019-2025

TIPO DE RAZÓN	2T 2019		2T 2025		VARIACIÓN 19-25
	Núm.	%	Núm.	%	%
1 DERECHOS PERMISOS / EXCEDENCIAS / VACACIONES/FORMACIÓN	222.278	49,6%	367.918	45,7%	65,5%
Vacaciones o días de permiso	173.025	38,6%	301.842	37,5%	74,5%
Permiso por nacimiento de un hijo	38.773	8,7%	49.847	6,2%	28,6%
Excedencia por nacimiento de un hijo	3.741	0,8%	3.426	0,4%	-8,4%
Jornada de verano, horario variable, flexible o similar	3.223	0,7%	6.247	0,8%	93,8%
Razones personales o responsabilidades familiares	3.211	0,7%	5.842	0,7%	81,9%
Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento	305	0,1%	715	0,1%	134,0%
2 DERECHOS SINDICALES			332	0,0%	
Huelga o conflicto laboral			332	0,0%	
3 CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS DE LA EMPRESA	849	0,2%	1.961	0,2%	130,9%
Paro parcial por razones técnicas o económicas	849	0,2%	1.763	0,2%	107,5%
Se encuentra en expediente de regulación de empleo			199	0,0%	
4 ENFERMEDAD O ACCIDENTE	218.436	48,8%	425.023	52,8%	94,6%
Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado	218.436	48,8%	425.023	52,8%	94,6%
5 OTRAS RAZONES	6.430	1,4%	9.067	1,1%	41,0%
Fijo discontinuo o trabajador estacional en la época de menor actividad			1.616	0,2%	
Mal tiempo			424	0,1%	
Otras razones	5.729	1,3%	6.426	0,8%	12,2%
No sabe	702	0,2%	601	0,1%	-14,3%
TOTAL PERSONAS AUSENTES	447.994	100,0%	804.302	100,0%	79,5%
TOTAL PERSONAS ASALARIADAS	8.350.414	5,4%	9.546.904	8,4%	14,3%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa. INE.

En el ámbito empresarial, no obstante, «el absentismo suele medirse mediante la tasa de absentismo, un indicador que permite calcular el porcentaje de horas de trabajo perdidas respecto al total de horas pactadas. Este indicador resulta útil para detectar tendencias, identificar posibles problemas organizativos y evaluar el impacto de determinadas políticas laborales»²⁴.

Esto es, dependiendo del marco de análisis tiene un enfoque completamente distinto, acorde con la realidad de la que se parte.

Por ello, el concepto jurídico de absentismo debe formularse con cautela. Si se emplea de forma demasiado amplia, corre el riesgo de invisibilizar la protección jurídica de ausencias legítimas. Si se utiliza de forma demasiado estrecha, pierde capacidad explicativa para describir un fenómeno empresarial y organizativo real. La solución adecuada consiste, a nuestro juicio, en concebir el absentismo como una categoría funcional, útil para describir el impacto de las ausencias sobre la organización del trabajo, pero jurídicamente fragmentada en regímenes distintos según la causa de la ausencia y los derechos implicados.

De hecho, de una parte, en la actual regulación normativa en el ET, la figura aparece difuminada entre diferentes preceptos, de manera que se relaciona con la potestad de la empresa de verificar las faltas de asistencia, de sancionar las ausencias, graduando las mismas, así como con la obligación de información a la representación de los trabajadores²⁵. De otra, no debemos perder la perspectiva de que determinados derechos no deben tener nunca una consecuencia negativa ni

²⁴ FERNÁNDEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, J. R. *op. cit.*

²⁵ Art. 20.4 ET: 4. El empresario podrá 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. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Art. 54.2a) ET: Despido disciplinario. 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Art. 58.1 ET: Faltas y sanciones de los trabajadores. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

integrar un absentismo injustificado, derechos fundamentales como la huelga o la libertad sindical, u otros vinculados como el derecho al descanso o los permisos retribuidos (por diferentes motivos como la conciliación)²⁶.

De lo que no cabe duda es que existe una doble coincidencia: que se trata de un problema, como reconoce tanto la patronal como las organizaciones sindicales y que el centro de este está en la íntima conexión entre absentismo e incapacidad temporal. De este modo, la negociación colectiva se presenta como un instrumento eficaz para abordar soluciones y así se ha puesto de manifiesto, por ejemplo, en el V Acuerdo para la negociación colectiva (BOE 31/05/2023)²⁷. No

Artí. 64.2.d) ET: 2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

²⁶ Entre otros, los arts. 28 CE y 37, 38, 45 y ss. ET.

²⁷ «Capítulo VII. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo manifestamos nuestra preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En ese sentido, deseamos establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras.

Ante esta situación, exhortamos a la negociación colectiva a:

Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos.

Fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Igualmente, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos 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.

Al objeto de cumplir esta finalidad, las Organizaciones signatarias instamos 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. Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.

Asimismo, instamos 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.

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».

obstante, al margen de las cláusulas convencionales que se regulan sobre la materia (y que han sido objeto de revisión judicial), lo cierto es que no parece que hayan tenido un resultado muy llamativo, a la vista del mantenimiento de los índices de absentismo y de que ha desaparecido de la propuesta sindical para el VI Acuerdo para la negociación colectiva, en la que se ha apostado decididamente por la prevención en materia de salud, pero no por abordar la incapacidad temporal como en su precedente²⁸.

Todo lo anterior supone, en esencia, abrir de manera extraordinaria el ámbito de interpretación por parte de la doctrina judicial, que es la que, en esencia, va moldeando los perfiles tanto de lo que se considera absentismo justificado e injustificado, como la validez legal de las herramientas empresariales para hacer frente a esta realidad.

4. LA EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL ABSENTISMO EN LA DOCTRINA JUDICIAL RECIENTE

4.1. Del antiguo despido objetivo por absentismo a la nueva centralidad de la gestión empresarial de las ausencias

La primera gran transformación del período reciente radica en el desplazamiento del centro de gravedad del sistema. Durante años, la referencia principal fue el antiguo art. 52.d) ET. Al amparo de este la cuestión decisiva consistía en determinar cuándo las faltas de asistencia, aun justificadas pero intermitentes, permitían la extinción objetiva del contrato. Esto es, no existía incumplimiento, pero se entendía que había una causa empresarial que amparaba prescindir de una persona trabajadora que no podía garantizar una prestación regular y continuada y que alteraba, por tanto, la organización del trabajo.

La evolución del Derecho de la Unión Europea ha ido apartándose de este camino, ponderando los intereses empresariales y los derechos laborales. En este sentido, la STJUE de 18 de enero de 2018 (asunto

²⁸ Propuesta conjunta de CC.OO. y UGT: <https://www.ccoo.es/5c29c4f6914d53a229a89bc39ace60ef000001.pdf>.

C-270/16, Ruiz Conejero), parte de una idea muy relevante: combatir el absentismo puede constituir un objetivo legítimo, pero ese objetivo no permite desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2000/78 cuando entran en juego situaciones de discapacidad. El principio de igualdad y no discriminación va equiparando, en este contexto, enfermedad de larga duración y discapacidad, planteando dificultades, por tanto, para seguir manteniendo instrumentos que permitan extinguir la relación cuando esta se resiente como consecuencia, precisamente, de la enfermedad.

No obstante, antes de su derogación, ese modelo recibió una importante confirmación constitucional. La STC 118/2019, de 16 de octubre, declaró que la medida legal perseguía la finalidad de «proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo», reconociendo, por tanto, la legitimidad constitucional del objetivo empresarial de combatir el absentismo²⁹. Sin embargo, la jurisprudencia europea, especialmente a partir de la citada del asunto Ruiz Conejero, había introducido ya un correctivo esencial: el absentismo no podía tratarse de manera abstractamente neutra cuando incidía sobre personas con discapacidad o sobre situaciones funcionalmente equiparables.

Tras la derogación del art.52.d), la lógica extintiva desaparece, pero no lo hace el problema jurídico del absentismo. Más bien se redistribuye. La conflictividad se traslada a otros instrumentos: el régimen disciplinario, los incentivos salariales, la negociación colectiva y el control antidiscriminatorio de las medidas empresariales que buscan alternativas para hacer frente a un fenómeno que no había desaparecido, aunque sí lo había hecho su principal instrumento de respuesta.

Ese desplazamiento es muy significativo. El absentismo deja de ser, principalmente, una puerta de salida contractual y pasa a ser, sobre todo, un problema de gestión jurídica de las ausencias, por eso las sentencias más recientes ya no discuten tanto la concurrencia de una causa extintiva objetiva, como la licitud de sanciones disciplinarias, el

²⁹ STC 118/2019, de 16 de octubre [ECLI:ES:TC:2019:118], FJ 5.

modo de computar faltas de asistencia o la validez de incentivos retributivos diseñados para fomentar la presencia efectiva.

4.2. El absentismo y el poder disciplinario empresarial

La derogación del art.52.d) ET no eliminó, ni podía eliminar, la relevancia disciplinaria de las ausencias injustificadas. De hecho, era una situación que no se abordaba en tal precepto, en tanto que este no contemplaba posibles incumplimientos del trabajador. El contrato de trabajo sigue, en este orden, imponiendo un deber básico de prestación y la ausencia injustificada constituye, según los casos y el convenio aplicable, una infracción susceptible de sanción.

Una cuestión relevante, que afecta al reconocimiento de los requisitos para que se pueda entender existente un incumplimiento grave, contractual y culpable³⁰, se aborda en la doctrina judicial reciente cuando se procede a la delimitación del cómputo de esas ausencias cuando el convenio colectivo utiliza fórmulas temporales como «en un mes». En este punto, la sentencia de referencia resulta ser la STS núm. 1283/2025, de 19 de diciembre, cuya doctrina ha sido sintetizada de forma coincidente por la doctrina práctica reciente en el sentido de que el mes debe computarse de fecha a fecha, y no por mes natural³¹. Lo determinante de esta solución es que impide una lectura restrictiva del período de cómputo que vacíe de contenido la cláusula disciplinaria.

La relevancia de esta resolución no está solo en la técnica interpretativa, sino en el modelo subyacente. El Tribunal Supremo, mediante el fallo, reafirma que, más allá del viejo despido objetivo por absentismo, ya desaparecido, la empresa conserva instrumentos disciplinarios frente a ausencias injustificadas, pero su uso exige una cuidadosa indi-

³⁰ Véase, en sentido amplio, ORTEGA LOZANO, P.G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador*, Comares, 2020.

³¹ Comentario sobre la STS núm. 1283/2025, de 19 de diciembre, que sintetiza su doctrina en el sentido de que el cómputo del mes debe hacerse de fecha a fecha. Véase LÓPEZ CUMBRE, L.: «Faltas de asistencia al trabajo como causa de despido ¿en el mes natural o de fecha a fecha?», en *Gómez-Acebo & Pombo*, 30 enero 2026, <https://ga-p.com/publicaciones/faltas-de-asistencia-al-trabajo-como-causa-de-despido-en-el-mes-natural-o-de-fecha-a-fecha/>.

vidualización del incumplimiento y una separación nítida entre ausencias sancionables y ausencias protegidas.

Como expresamente se nos señala de manera acertada, «Estima la Sala de lo Social que, de operar con los meses en que naturalmente se divide un año, se provocaría la ilógica consecuencia de dejar de tener en cuenta días de no asistencia de un mes distinto que, por su proximidad con los situados en el anterior y/o el posterior, presentan una indudable significación para evaluar, por lo que ahora interesa, la conducta incumplidora de la trabajadora. El art.5 del Código Civil 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 sustentara una excepción de tal índole... Bien es cierto que la aplicación del art.5 del Código Civil apunta a la solución adoptada por la Sala de lo Social, consignando el cómputo de fecha a fecha y no por mes natural. Mas la norma civil señala que tal disposición será “siempre que no se establezca otra cosa”, que es la duda que podría seguir derivándose del silencio convencional porque, quizá, se haya establecido “otra cosa”. Pero la Sala de lo Social ha fijado criterio y el cómputo se hará de fecha a fecha (desde la primera ausencia) y no por cada mes vencido, salvo que los Convenios establezcan lo contrario»³². Y aunque ello suponga, en gran medida, el desplazamiento del principio *pro operario* como criterio interpretativo propio del Orden Social.

Los Tribunales Superiores de Justicia han seguido enfrentándose, además, a supuestos en los que la clave ya no está en el despido objetivo del desaparecido art. 52.d) ET, sino en la alternativa que han buscado las empresas a través del despido disciplinario, basado en acreditar la gravedad, reiteración y falta de justificación de las ausencias. Así se aprecia, a modo ilustrativo, en resoluciones de los TSJ de Cataluña (16 de octubre de 2024), Madrid (22 de mayo de 2023) y Andalucía/Sevilla (14 de diciembre de 2023), en las que el problema jurídico ya no consiste, como se ha adelantado, en valorar un absentismo objetivo le-

³² *Ibid.*

galmente tasado, sino en verificar si el comportamiento del trabajador reúne los presupuestos de un verdadero incumplimiento disciplinario.

La conclusión parece evidente: desaparecido el despido objetivo por absentismo, la empresa conserva instrumentos disciplinarios, pero su utilización exige una carga argumental y probatoria más intensa, precisamente porque ya no opera la cobertura legal específica que antes ofrecía el art. 52.d) ET.

4.3. El control judicial de los incentivos vinculados a la asistencia al trabajo

Si hay un ámbito donde la jurisprudencia reciente ha sido especialmente intensa es el de los incentivos retributivos antiabsentismo. Tras la derogación del mecanismo extintivo objetivo, numerosas empresas y convenios han reforzado o rediseñado sistemas de pluses, premios de presencia o incentivos de mejora vinculados, directa o indirectamente, a la asistencia efectiva. En este orden, la jurisprudencia reciente no puede entenderse sin la influencia de la doctrina del TJUE sobre enfermedad y discapacidad. El asunto Ruiz Conejero (STJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16), sigue siendo la referencia insoslayable. Su aportación principal no fue negar toda relevancia empresarial al absentismo, sino someter su tratamiento a un control de proporcionalidad cuando la ausencia está conectada con una discapacidad, directa o indirectamente.

Ese desplazamiento hacia la igualdad material ha penetrado claramente en la jurisprudencia social española. El interrogante ya no es solo si la empresa puede o no combatir el absentismo, sino cómo puede hacerlo sin producir resultados discriminatorios. De ahí que el examen judicial se concentre en la estructura del incentivo y en sus efectos reales.

En este sentido, podemos señalar las siguientes consideraciones:

— La primera constatación es que la negociación colectiva ha ganado protagonismo. De este modo, en el modelo posterior a la derogación del art. 52.d) ET, muchos de los instrumentos empresariales de

gestión del absentismo se canalizan a través del convenio o del acuerdo colectivo en forma de incentivo.

— La segunda es que la jurisprudencia no ha adoptado una posición de rechazo frontal frente a estos mecanismos. Al contrario, parte de la premisa de que combatir el absentismo es, en principio, un objetivo empresarial legítimo. Lo que se somete a control es el modo de hacerlo. La jurisprudencia reciente obliga a distinguir entre incentivos razonables y sistemas que, bajo apariencia neutra, acaben penalizando situaciones especialmente protegidas³³.

— La tercera es que la estructura del incentivo es determinante. No es lo mismo un complemento de alcance individual, directamente ligado a la ausencia física del trabajador, que un sistema mixto o colectivo. Tampoco es indiferente el tipo de ausencias que se excluyen del cómputo y cuáles no. El propio diseño convencional debe seleccionar expresamente determinadas ausencias no computables sin incurrir en inclusiones prohibidas. Esa técnica normativa revela, por sí sola, que el problema no es la existencia del incentivo, sino la selección jurídica de las ausencias relevantes.

— La cuarta es que la autonomía colectiva no queda inmune al control jurisdiccional. Precisamente porque estos sistemas se insertan a menudo en el convenio, la litigiosidad ha obligado a perfilar el alcance del control judicial sobre la negociación colectiva en materia retributiva. El Tribunal Supremo parece inclinarse por una posición intermedia: no anular automáticamente la cláusula si puede interpretarse conforme a derecho, pero sí impedir una aplicación convencional o empresarial contraria a la igualdad, al principio de no discriminación o a los derechos fundamentales.

— La quinta, en fin, es que la retribución, en casos de absentismo, se ha convertido en un laboratorio privilegiado de la relación entre poder de organización, autonomía colectiva y tutela de derechos. En esa medida, su relevancia desborda, con mucho, su mera considera-

³³ STS núm. 40/2025, de 20 de enero o STS núm. 159/2026, de 12 de febrero.

ción como plus de asistencia y enlaza con aspectos que condicionan su configuración.

En este contexto, la STS núm. 40/2025, de 20 de enero, es un ejemplo ilustrativo de lo anterior. La sentencia, que gira sobre el contenido del art. 49 del convenio colectivo de Verallia Spain, S.A., resuelve el recurso interpuesto frente a la SAN 4/2024, de 22 de enero. En dicho precepto convencional se regula un incentivo —el «Incentivo de Mejora»— que se configura como una retribución mensual individual cuyo cobro se pondera según los resultados del centro y «teniendo en cuenta el número de ausencias individuales», con exclusión expresa de vacaciones, diferencias horarias y licencias sindicales³⁴.

La importancia de este fallo radica en que acepta, en términos generales, la legitimidad de un incentivo orientado a combatir el absentismo, pero rechaza una lectura automática y plena del sistema retributivo, cuando esa aplicación pueda entrar en fricción con derechos fundamentales o con el principio de igualdad. El Tribunal Supremo no niega la validez abstracta del incentivo, pero exige una interpretación conforme a derecho que evite penalizar supuestos protegidos.

Esa orientación enlaza además, con la propia lógica de la negociación colectiva. El convenio no es un espacio inmune al control de legalidad; tampoco un territorio exento del principio de igualdad. Por eso, la configuración de pluses o incentivos de asistencia debe someterse a un escrutinio especialmente atento cuando, bajo apariencia neutra, termina produciendo un perjuicio objetivo sobre situaciones protegidas. Estos mecanismos no son, en este sentido, meros instrumentos de ahorro salarial, sino técnicas de organización productiva cuya legitimidad jurídica depende de su diseño concreto³⁵.

La STS núm. 159/2026, de 12 de febrero, se sitúa en un mismo plano, pero resulta más decisiva en lo que concierne a reconocer la posi-

³⁴ Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Verallia Spain, S.A.

³⁵ ANTÓN, L. y VIU, J., *op. cit.*

bilidad de vincular el plus a la presencia³⁶. Lo relevante es que confirma una línea jurisprudencial que concluye que el plus o incentivo de asistencia no es ilícito por definición, pero tampoco puede erigirse en una herramienta inmune al control judicial³⁷. Su validez dependerá de cómo esté configurado y, sobre todo, de cómo opere sobre ausencias asociadas a enfermedad, conciliación, maternidad, discapacidad o ejercicio de derechos fundamentales.

Precisamente, el último eje relevante de evolución jurisprudencial es el de los derechos fundamentales. Aquí una resolución de referencia es la STS núm. 128/2023, de 9 de febrero, en relación con el premio por presencia y el ejercicio del derecho de huelga.

La consideración general es que, si el convenio no establece expresamente que la huelga compute negativamente a efectos del complemento, no cabe interpretarla como absentismo perjudicial para el trabajador. En esta línea, el silencio del convenio colectivo debe interpretarse en el sentido más favorable para el derecho fundamental y no puede entenderse como una autorización para considerar el tiempo de huelga una ausencia injustificada a los efectos del plus o premio de asistencia³⁸.

³⁶ Resulta de especial interés el extenso análisis de MERCADER UGUINA, J.R.: «Retribución variable e incapacidad temporal, nuevos aires en la doctrina del Tribunal Supremo», en *El Foro de Labos*, 6/03/2026 <https://www.elforodelabos.es/2026/03/retribucion-variable-e-incapacidad-temporal-nuevos-aires-en-la-doctrina-deltribunal-supremo/> «el mensaje del Tribunal Supremo es claro: la enfermedad no puede ser un factor que prive al trabajador de derechos a los que de otro modo tendría acceso, pero tampoco puede obligar a la empresa a retribuir como si el trabajo se hubiera prestado efectivamente. La frontera entre ambas situaciones —que es donde reside toda la complejidad práctica— pasa por la naturaleza del mecanismo retributivo: si funciona como condición de acceso al derecho, la exclusión de la IT es discriminatoria; si funciona como mecanismo de cálculo proporcional del derecho ya adquirido, con reducción equivalente del objetivo, puede ser válida».

³⁷ La Audiencia Nacional ha desempeñado también un papel relevante en esta evolución. Aunque con menor proyección doctrinal que las sentencias del Supremo, resoluciones como la SAN 109/2023, de 6 de julio, muestran que el conflicto se está desplazando con claridad hacia el control de cláusulas y prácticas colectivas de gestión del absentismo.

³⁸ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «Huelga feminista y premio por presencia: el tiempo empleado en una huelga no puede ser considerado absentismo a tales efectos, en ausencia de especificación expresa en el convenio colectivo», en *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 3, 2023, pp. 1-6. En este trabajo se reconoce que para que el tiempo de huelga incida negativamente en el complemento de asistencia es necesaria previsión expresa en el convenio colectivo. En este sentido, resulta especialmente interesante la referencia a la STC 189/1993. En esa sentencia, el TC examinaba un convenio colectivo en el que una cláusula convencional permite contar a efectos

La importancia de esa sentencia es doble. En primer término, porque afirma la prevalencia del derecho fundamental frente a una lógica retributiva basada exclusivamente en la asistencia. En segundo lugar, porque establece una pauta hermenéutica relevante para otros casos: el silencio del convenio no puede completarse en perjuicio del derecho fundamental. Esa doctrina va a operar como límite a la autonomía colectiva y a la potestad empresarial de configurar incentivos de asistencia.

Desde esta perspectiva, las STS 128/2023, de 9 de febrero, y 40/2025, de 20 de enero, se sitúan en el centro del debate sobre la admisibilidad de diferencias retributivas vinculadas a la asistencia. Y así, frente a la primera que sirve para justificar la posible minoración retributiva, la segunda es la que matiza esta posible aplicación. La cuestión central es si determinadas ausencias, aunque reduzcan la presencia efectiva, pueden quedar fuera del cómputo legítimo del absentismo retributivo por su conexión con situaciones protegidas. El control judicial no anula necesariamente el incentivo; más bien obliga a leerlo y aplicarlo de manera compatible con la igualdad y con la tutela reforzada de ciertos supuestos.

del absentismo la pérdida de horas de trabajo producidas por huelga, haciendo que, al rebasar unos determinados porcentajes, no puedan lucrar los trabajadores el incentivo económico de carácter anual previsto... la inconstitucionalidad en tal caso, para el TC, sería predicable solo si la no percepción de la prima por el ejercicio del derecho de huelga se erigiera en una sanción ya que el art. 6.2 RDLRT, que dispone que durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario, lo que pretende es limitar al tiempo proporcional a la duración de la inactividad los efectos económicos de la huelga sobre el trabajador, de suerte que la aplicación de una retención salarial superior a la correspondiente a esta supondría imponer al trabajador una sanción por el ejercicio del derecho de huelga contraria al art. 28.2 de la C.E. Pero para el TC «es obvio que el tipo de incentivo aquí analizado es algo ajeno a las primas anti huelga en la medida en que la prima no está directa y únicamente conectada al ejercicio del derecho de huelga, ni se pierde por el mero hecho de cualquier ausencia por huelga. No es un incentivo que trate de recompensar la autolimitación a participar en la huelga, otorgando a esta un efecto negativo mayor que el que cabe atribuir en razón a la proporcionalidad de los sacrificios. El incentivo paccionado, antes bien, constituye un instrumento disuasorio de las ausencias laborales, que no grava especialmente la pérdida del tiempo empleado por el trabajador en la huelga. El número de ausencias por huelga se diluye en el cómputo global de ausencias como una causa más sin que tenga una especial repercusión. Tanto integran el índice de absentismo las bajas intermitentes por enfermedad o accidente como las ausencias debidas a huelga, lucrando de igual modo el porcentaje mínimo de absentismo a efectos de devengar el incentivo controvertido».

Así, la STS 40/2025, «da un nuevo paso hacia la “omniequivalencia retributiva” de las situaciones de inactividad o desvinculación temporal protegidas legal o convencionalmente respecto a las situaciones de actividad laboral efectiva»³⁹.

Desde este punto de vista, el absentismo deja de ser una categoría neutra. La jurisprudencia reciente lo trata como un terreno donde puede emerger la discriminación indirecta, particularmente si se penalizan de hecho ausencias más frecuentes en determinados colectivos o vinculadas a situaciones de salud especialmente protegidas.

La reflexión de conjunto es clara. El absentismo, cuando se conecta con el ejercicio de derechos fundamentales, deja de ser solo una variable organizativa y pasa a ser un escenario sometido a la máxima intensidad de control judicial y constitucional.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

De la jurisprudencia reciente se desprenden tres líneas doctrinales que pueden identificarse en los siguientes puntos:

a) Legitimidad de combatir el absentismo. El TS y el TJUE reconocen que reducir el absentismo es un objetivo legítimo empresarial.

b) Límites derivados de la igualdad y la no discriminación. No pueden penalizarse:

- enfermedad
- discapacidad
- permisos legales
- conciliación familiar
- huelga

c) Control reforzado de los sistemas de incentivos. Los tribunales revisan especialmente:

³⁹ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: «Absentismo y remuneración: los incentivos antiabsentismo en el punto de mira. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 40/2025, de 20 de enero», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 486, 2025, pp. 182-190, p. 190.

- pluses de asistencia
- bonus de productividad
- cláusulas de absentismo en convenios colectivos.

A partir de estas premisas, el análisis realizado permite formular varias conclusiones de conjunto, de manera breve:

— La primera es que el absentismo ha cambiado de configuración dentro del sistema laboral español. Ya no es, principalmente, la cuestión del ya inexistente despido objetivo por faltas de asistencia. Hoy es, sobre todo, un problema de gobernanza jurídica de las ausencias, en el que confluyen poder disciplinario, negociación colectiva, incentivos salariales, incapacidad temporal, salud laboral e igualdad.

— La segunda es que la doctrina judicial reciente ha asumido una función constructiva especialmente intensa. El Tribunal Supremo no se ha limitado a resolver litigios aislados, sino que ha ido dibujando un marco general de principios: legitimidad abstracta de la lucha empresarial contra el absentismo, necesidad de distinguir entre ausencias protegidas y no protegidas, control de proporcionalidad e igualdad en los incentivos retributivos, y tutela reforzada cuando entran en juego derechos fundamentales.

— La tercera es que el absentismo no puede seguir tratándose doctrinalmente como una categoría homogénea. Su regulación exige una mirada diferenciada. No plantea los mismos problemas la ausencia injustificada que la incapacidad temporal; ni el premio de presencia frente a la huelga que el incentivo de mejora frente a ausencias vinculadas a enfermedad o conciliación.

— La cuarta es que el dato empírico importa. La disponibilidad de estadísticas oficiales (EPA, ETCL y Seguridad Social), junto con la evidencia comparada europea, obliga a abandonar enfoques puramente intuitivos. El absentismo es un problema real, pero profundamente modulado por la incapacidad temporal, la salud y las condiciones de trabajo. Eso impide soluciones simplistas.

— La repercusión de esta cuestión tiene una enorme trascendencia desde el punto de vista social y económico. En un contexto en el

que se están revisando otras instituciones de la Seguridad Social para garantizar su sostenibilidad (como la jubilación en el marco del sistema de pensiones), resulta incoherente no actuar frente a un fenómeno que supone a la par que un gasto extraordinario para las empresas, uno equivalente para las arcas públicas. La necesidad de equilibrar el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse de su trabajo cuando ello está justificado es, precisamente, el centro de un problema que la jurisprudencia se está encargando de ir perfilando.

Sobre esa base, cabe formular algunas propuestas:

- Es preciso reforzar la producción normativa de la negociación colectiva en esta materia. Los convenios deberían regular con mayor precisión qué ausencias son computables y cuáles quedan excluidas, evitando fórmulas ambiguas que trasladan todo el conflicto a la interpretación judicial.

- Al tiempo, es posible seguir regulando mecanismos convencionales que premien la asistencia, pero evitando situaciones discriminatorias, si bien ello reduce en gran medida las posibilidades de actuación. No obstante, es preciso seguir insistiendo en la posibilidad de regular cláusulas efectivas. Sería necesario, para ello, establecer pautas más claras de compatibilidad entre incentivos de asistencia y principio de igualdad. Sin necesidad de suprimir estos mecanismos, sería conveniente una mayor densidad normativa —legal o convencional— sobre sus límites, especialmente en supuestos de enfermedad, discapacidad, maternidad, conciliación o ejercicio de derechos fundamentales. En este marco, la existencia de mejoras voluntarias en la negociación colectiva debe ligarse, expresamente, a revisiones médicas que las condicionen, en tanto que ello no afecta a las personas trabajadoras que ejercitan sus derechos, pero sí a aquellos que pueden abusar de su ejercicio de manera insolidaria.

- Se debería integrar la gestión del absentismo con la prevención de riesgos y la salud laboral. Si una parte significativa del absentismo se relaciona con exigencias laborales, bienestar o riesgos psicosociales, la respuesta no puede ser solo retributiva o disciplinaria. Debe existir una política preventiva real.

— Es adecuado avanzar conclusiones sobre las estadísticas oficiales y obtener propuestas y parámetros de actuación a partir de las mismas. La jurisprudencia y la doctrina podrían beneficiarse de un uso más sistemático de datos de EPA, ETCL y Seguridad Social, no para desdibujar las garantías individuales, sino para construir respuestas normativas más ajustadas a la realidad.

— La última propuesta es preservar una visión constitucional del absentismo. La experiencia reciente demuestra que la asistencia al trabajo no puede convertirse en una categoría que absorba o neutralice derechos fundamentales. Huelga, igualdad, no discriminación, salud y conciliación son límites indisponibles para cualquier política empresarial antiabsentismo.

En definitiva, la doctrina judicial reciente no ha clausurado el debate sobre el absentismo; lo ha hecho más complejo y, al mismo tiempo, más interesante. El reto ya no es decidir si la empresa puede combatirlo, sino determinar con qué instrumentos, con qué límites y con qué grado de integración entre eficacia organizativa y tutela de derechos.

6. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

ANTÓN, L. y VIU, J.: «El absentismo laboral en España: estrategias efectivas de compensación para minorar las elevadas tasas actuales», en *Capital Humano*, núm. 401, 2024.

CC.OO.: https://www.ccoo.cat/salutlaboral/documents/folleto_absentismo_laboral.pdf.

CONSEJO GENERAL ECONOMISTAS, Servicio de estudios. *Claves económicas de actualidad*, «Absentismo laboral en España (2019-2025)», julio, 2025. [https://servicioestudios.economistas.es/wp-content/uploads/sites/25/2025/07/SE-Clave-59-Absentismo-laboral-en-Espana-2019-2025.pdf#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20se%20entiende%20por%20absentismo,com%C3%BAAn%20o%20accidente%20no%20laboral.&text=Permisos%20retribuidos.&text=Licencias%20por%20nacimiento%2C%20adopci%C3%B3n%20o%20cuidado%20de%20menores.&text=Ausencias%20derivadas%20de%20conflictos%20laborales.&text=individuales%2C%20organizativos%2C%20sociales%20y%20econ%C3%B3micos.&text=Fuente:%20Informe%20de%20Randstad%20Research,el%20primer%20trimestre%20del%202025.&text=2019.,de%20Randstad%20Research%20anteriormente%20mencionado.&text=temporales%20por%20enfermedad%20com%C3%BAAn%20\(CaixaBank,horas%20trabajadas%2C%20julio%202024\).](https://servicioestudios.economistas.es/wp-content/uploads/sites/25/2025/07/SE-Clave-59-Absentismo-laboral-en-Espana-2019-2025.pdf#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20se%20entiende%20por%20absentismo,com%C3%BAAn%20o%20accidente%20no%20laboral.&text=Permisos%20retribuidos.&text=Licencias%20por%20nacimiento%2C%20adopci%C3%B3n%20o%20cuidado%20de%20menores.&text=Ausencias%20derivadas%20de%20conflictos%20laborales.&text=individuales%2C%20organizativos%2C%20sociales%20y%20econ%C3%B3micos.&text=Fuente:%20Informe%20de%20Randstad%20Research,el%20primer%20trimestre%20del%202025.&text=2019.,de%20Randstad%20Research%20anteriormente%20mencionado.&text=temporales%20por%20enfermedad%20com%C3%BAAn%20(CaixaBank,horas%20trabajadas%2C%20julio%202024).)

DELGADO DELGADO, D. P. y VILLACRECES ÁLVAREZ, G. V.: «Absentismo laboral y su impacto en el clima organizacional», en *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, vol. 6, núm. 12, 2023, pp. 338-353.

- EUROFOUND: «Calidad de vida en la UE en 2024: Resultados de la encuesta electrónica Vivir y trabajar en la UE», artículo digital, 2025.
- *Sickness absence and health in the workplace*, Dublín, 2018, pp. 5-7.
 - *Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey*, 2012.
 - *Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) 2024*.
- FERNÁNDEZ DE LA CIGONA FRAGA, J.R.: «Absentismo laboral: cómo reducirlo y gestionar sus efectos en la empresa», en *CEF Laboral-Social* <https://www.laboral-social.com/absentismo-laboral-reducirlo-y-gestionar-sus-efectos>.
- GÓMEZ SALADO, M.A.: *El absentismo laboral como causa del despido objetivo: puntos críticos en la redacción del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 2019.
- «El despido objetivo por absentismo y la interpretación del supuesto no computable referido al “tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”», en *Temas laborales*, núm. 148, 2019.
- GUERRERO GUERRA, L. M., MORENO, N. y MOLINA, J. D.: «Predicción del ausentismo laboral por incapacidad: una aproximación desde los modelos lineales generalizados», en *Revista EIA*, vol. 22, núm. 44, 2025, pp. 2-3 y 20-22.
- INE: Encuesta Trimestral de Coste Laboral del mismo INE, apartado 4.2.2 («Horas no trabajadas»).
- LÓPEZ CUMBRE, L.: «Faltas de asistencia al trabajo como causa de despido ¿en el mes natural o de fecha a fecha?», en *Gómez-Acebo & Pombo*, 30 de enero de 2026, <https://ga-p.com/publicaciones/faltas-de-asistencia-al-trabajo-como-causa-de-despido-en-el-mes-natural-o-de-fecha-a-fecha/>.
- MANUELIAN, Z.: «La propuesta de valor para el empleado y su impacto en la reducción del absentismo», en *Capital Humano*, núm. 401, 2024, pp. 44-47.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: «Absentismo y remuneración: los incentivos antiabsentismo en el punto de mira. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 40/2025, de 20 de enero», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 486, 2025, pp. 182-190. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24451>.
- MERCADER UGUINA, J.R.: «Retribución variable e incapacidad temporal, nuevos aires en la doctrina del Tribunal Supremo», en *El Foro de Labos*, 6 de marzo de 2026 <https://www.elforodelabos.es/2026/03/retribucion-variable-e-incapacidad-temporal-nuevos-aires-en-la-doctrina-deltribunal-supremo/>.
- MIRANDA MAYO, J.J.: «El estrés y su relación con el absentismo laboral», en *Evaluación de Riesgos Laborales*, núm. 7, 2024 <https://www.evaluacionderiesgoslaborales.com/665c3027077ec.pdf>.
- MONEREO PÉREZ, J. L. (dir.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 1999.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «Huelga feminista y premio por presencia: el tiempo empleado en una huelga no puede ser considerado absentismo a tales efectos, en ausencia de especificación expresa en el convenio colectivo», en *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 3, 2023, pp. 1-6. https://doi.org/10.55104/RJL_00427https://doi.org/10.55104/RJL_00427.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo*, t. 1, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1991, pp. 5-11. <https://www.insst.es/documentos/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>.

ORTEGA LOZANO, P. G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador*, Comares, 2020.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (dir.): *El absentismo laboral*, Tirant lo Blanch, 2025.

QUÍLEZ MORENO, J. M.: «Hacia el nuevo modelo de incapacidad temporal flexible», en *Temas Laborales*, núm. 178, 2025, pp. 115-146.

Seguimiento de Indicadores y Objetivos. INSS, acumulado junio 2025, Área 1, programa «Incapacidad temporal y otras prestaciones», indicadores 19 a 31.

UGT: <https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2026/02/Informe-absentismo-FeSMC-UGT-2026.pdf>