

Una importante novedad para las empresas en su gestión del absentismo



Junio 2026

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Francisco Marín

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
francisco.marin.paz@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

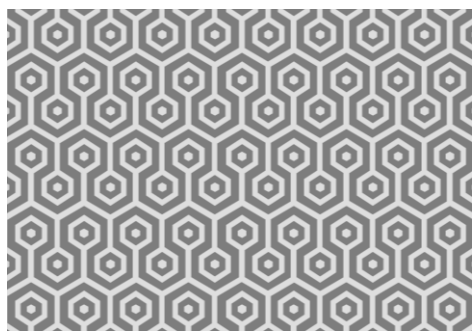
El absentismo ha llegado a ser tal vez el principal problema laboral para las empresas españolas. Nadie puede negar que esta realidad exista, aunque las visiones sobre la forma de calcularlo y sus causas difieren sustancialmente. Es éste un asunto que reúne todos los elementos para hacer casi imposible su solución: variedad de situaciones, multiplicidad de causas, diversidad radical de posturas, restricciones al control por afectación a derechos fundamentales, marco normativo inadecuado y difícil de mejorar, saturación de la salud pública, incapacidad de gestión de las administraciones competentes...

Algunas de éstas tienen que ver con el marco regulatorio en el que operan las empresas españolas, al que se acusa de ser uno de los factores que más está contribuyendo a su notable incremento desde varios puntos de vista: por un lado, la mayor protección de los trabajadores ausentes, el aumento de los supuestos y de la duración de permisos y excedencias; por otro, un régimen superado de las distintas incapacidades y de su control, lastrado además por la carencia de medios de las administraciones involucradas y las limitaciones al papel de las mutuas.

Un tercer factor, que ha limitado considerablemente la capacidad de las

empresas de gestionar el absentismo, ha sido la progresiva consideración de la enfermedad como una causa de discriminación, originalmente por una jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y posteriormente por reformas legales en España. Esto ha llevado a desactivar algunos de los instrumentos que las empresas utilizaban tradicionalmente para controlarlo, especialmente los despidos de trabajadores absentistas y los distintos tipos de incentivos económicos para reducir las ausencias al trabajo. Las conocidas como "primas de absentismo" han ido quedando relegadas, por una doctrina judicial que las considera discriminatorias respecto de las personas trabajadoras que enfermaban. La sensación en las empresas, hagamos un símil futbolístico atendiendo a las fechas, es que se les achica el espacio para gestionar el absentismo de su plantilla.

Por ello la reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 2026 tiene tanta importancia, porque viene a incidir en una cuestión fundamental: qué supuestos de ausencias legítimas al trabajo pueden ser tenidas en cuenta a la hora de calcular un plus de asistencia recogido en el convenio colectivo de la empresa, pactado poco antes de la presentación de



la demanda de conflicto colectivo por parte de dos sindicatos contra una empresa pública. De hecho, se discutió en el procedimiento si se estaba ante un conflicto jurídico, de interpretación del convenio; o de intereses, sobre cómo tratar las ausencias al trabajo. La Sala se inclina por la primera opción, lo que permite entrar a conocer de este procedimiento de conflicto colectivo, porque de lo que se trataba en realidad era de dilucidar la interpretación que debía darse al tratamiento de este complemento salarial en el propio convenio.

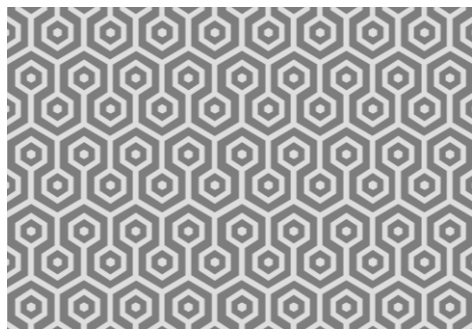
En instancia la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia restringiendo considerablemente las ausencias que podrían ser tenidas en cuenta a la hora de determinar los índices de asistencia que justificarían el pago del plus. El Tribunal Supremo afronta esta cuestión con decisión, lo hace en Pleno y con la voluntad de contribuir a aclarar esta cuestión, aprovechando un supuesto de hecho peculiar que le permite dictar una doctrina de amplio alcance.

Resumiendo lo que dice la sentencia, para la Sala se deben diferenciar los distintos casos en los que se producen ausencias al trabajo en supuestos legalmente previstos. Por un lado, están los permisos, en los que el legislador permite inasistir al trabajador manteniendo la retribución, porque se considera que existe una causa de la suficiente importancia que justifica tanto la ausencia como el mantenimiento de la retribución. En estos casos el contrato sigue vigente durante la duración del permiso, por lo que permitir la reducción del complemento de asistencia serían tanto como hacer posible un perjuicio salarial a una persona que está en activo, y que ha ejercido un derecho legalmente reconocido. Por lo tanto, las ausencias por permiso no pueden ser tenidas en cuenta a estos efectos. Pero sólo

aquellas que tienen expresamente reconocido el carácter de retribuidas.

Otra cosa sucede durante los periodos de baja, tanto por accidente de trabajo como por enfermedad común. En estos casos no hay retribución por parte de la empresa, puesto que el contrato de trabajo está suspendido, y los derechos económicos de la persona afectada lo son a título de prestaciones públicas y, en su caso, de complementos a cargo de la empresa. No hay ni prestación ni salario, por lo que no tiene sentido que se pague un complemento de asistencia que tiene una naturaleza salarial. En palabras del Tribunal, “no existe una pérdida de retribución asociada a la enfermedad, sino una falta de devengo del salario durante un periodo de suspensión del contrato”. Con una excepción: no sería admisible que la empresa pretendiera incluir días de vacaciones dentro del periodo de suspensión del contrato por incapacidad temporal, porque si así fuese se afectaría al derecho a las vacaciones, que no puede ser minorado por razón de la situación previa de incapacidad temporal de la persona trabajadora ni tenerse por disfrutados durante un periodo de incapacidad temporal.

Se plantea, entonces, una pregunta obvia: ¿no estaríamos ante un supuesto de discriminación por enfermedad? Esto es lo que verdaderamente preocupa a las empresas, porque es lo que ha venido limitando la aplicación de las primas de absentismo. La Sala lo rechaza, sobre la base de que la diferencia entre ambos tipos de situaciones, licencias retribuidas y suspensiones de contrato, es el resultado de una opción legítima del legislador laboral, con consecuencias para los trabajadores pero no discriminatoria en sí misma. La base para esta afirmación es la jurisprudencia anterior de la misma Sala, que se apoya en dos preceptos. Por una parte, en el artículo 4.2 de la Ley 15/2022, integral



para la igualdad y no discriminación, según el cual no se considera discriminación la diferencia de trato que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima. Por otra parte, en el artículo 2.3 de la misma norma, que dice que la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven de -entre otras cuestiones- de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades. Para el Tribunal Supremo es obvio que la enfermedad impide el desempeño laboral, por lo que estaríamos ante una

"limitación objetiva para el ejercicio de determinadas actividades" que constituye una causa lícita de diferenciación, estando previsto en norma con rango de ley que produce la suspensión del contrato de trabajo.

El interés de esta sentencia es evidente, y sin duda servirá para aclarar algunas dudas sobre la aplicación de estos complementos salariales, cada vez más discutidos pero a la vez cada vez más necesarios en un contexto de absentismo generalizado.