

Breve reflexión sobre el absentismo laboral por incapacidad temporal y el papel que pueden jugar los convenios colectivos en su gestión

A brief reflection on absenteeism due to temporary incapacity and the role that collective agreements can play in its management

Jordi García Viña

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

doi: 10.20318/labos.2026.10649

Resumen: El absentismo laboral se ha convertido después de la pandemia en uno de los grandes desafíos de las relaciones. Es cierto que no es un tema nuevo, pero se han producido cambios cuantitativos, ya que cada año el número de procesos es más alto y se ha incrementado el coste total, y cualitativos, ya que se han introducido elementos que aún no han podido ser analizados con profundidad, como la edad o la salud mental, que hacen que exista una necesidad de poder encontrar soluciones. Es cierto que hay cambios normativos a regular, especialmente en cuanto a la gestión de la incapacidad temporal, pero no se puede olvidar que la negociación colectiva puede ser una herramienta estratégica.

Palabras clave: Absentismo, incapacidad temporal, negociación colectiva.

Abstract: Absenteeism has become one of the major challenges in labor relations since the pandemic. While not a new issue, there have been both quantitative changes –the number of cases is increasing each year, along with a rise in total costs– and qualitative changes, as factors such as age and mental health, which have yet to be fully analyzed, have emerged, highlighting the need for solutions. While regulatory changes are necessary, particularly regarding the management of temporary disability, collective bargaining can be a strategic tool.

Keywords: Absenteeism, temporary disability, collective bargaining.

1. Introducción

El absentismo laboral se puede definir como aquella situación que el trabajador se abstiene de acudir al lugar donde debe cumplir con sus obligaciones laborales, aunque también podría ampliarse este concepto e incluir una referencia, no tanto a la presencia en un

determinado lugar, el puesto de trabajo, sino también a la no realización del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo¹.

El absentismo, por su propia naturaleza, constituye un fenómeno complejo que presenta una conducta específica de naturaleza multifactorial relacionada tanto con la capacidad de estar en esta situación de no trabajo por parte del trabajador como con la motivación para hacerlo².

Deriva de un resultado compuesto, que abarca la salud y el comportamiento social que conduce al abandono del trabajo y que está relacionado con una amplia gama de factores, tanto físicos, como psíquicos³.

Por este motivo, el análisis del absentismo no resulta una tarea sencilla, entre otras cuestiones, porque incluye una variedad de comportamientos con diferentes causas que normalmente se pretende hacer pasar por un fenómeno unitario y porque hay situaciones de no trabajo que presentan ciertas reticencias de ser admitidas en este concepto.

Es evidente que no existe una única definición, pero sí que se pueden caracterizar diferentes elementos que permiten llevar a cabo unas ciertas notas características, teniendo en cuenta que, la elección de unas u otras notas, implica posicionarse en un campo más o menos amplio de la cuestión⁴.

Así, por ejemplo, si sólo se tienen en cuenta las ausencias del trabajador de su puesto de trabajo en horas que correspondan a un día laborable dentro de la jornada legal de trabajo, dicha situación queda enmarcada en lo que se puede denominar concepto más clásico⁵.

Igualmente, es difícil de identificar absentismo con situaciones en las que el trabajador recibe salario, ya que en la mayoría de supuestos, que se refieren a la incapacidad temporal, no existe retribución.

Finalmente, tampoco cabe determinar una presencia de la causa por la que el trabajador no presta servicios, desde un punto de vista justificado o no, porque, de nuevo, en la incapacidad temporal, existe un diagnóstico médico.

Es necesario analizar todas las circunstancias, ya puedan calificarse según la actuación del trabajador, como involuntarias o voluntarias, por el sujeto que decide dicha situación, ya sea el trabajador, la empresa o un tercero, según su origen, voluntad de una de las partes, por acuerdo o por cumplimiento de una norma o una disposición de un convenio colectivo o acuerdo o incluso por fuerza mayor.

Además, existen fenómenos que aún no han podido ser analizados correctamente a los efectos de descubrir su influencia en el absentismo, como, por ejemplo, el envejecimiento de las plantillas o el incremento de las necesidades de cuidado de familiares.

¹ IBARS ÁLVARO, J., «Absentismo laboral, un problema inaplazable», Foment del Treball Nacional, número 2126, 2009, pág. 33.

² LUJÁN ALCARAZ, J., «Absentismo», Aranzadi Social, volumen I, número 7-8, 2008, págs. 11 ss.

³ MARTÍNEZ, R., y JANÉ, P., «Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto», Gestión y Análisis de Políticas Públicas, número 11, 2014, pág. 75.

⁴ MARTÍNEZ QUINTANA, M. V., «Problemas en el concepto y en la noción del absentismo y tendencias recientes en España», ESIK Market, número 84, 1994, pág. 137.

⁵ OIT, Workplace stress: a collective challenge, Ginebra, 2016, pág. 5.

Es evidente que es fundamental conocer la situación real de las bajas con el máximo detalle posible, que se puede agrupar generalmente en tres grandes categorías:

- Contingencias profesionales. Así, se puede eliminar el complemento e invertir esta cantidad en mejorar aspectos de salud laboral. De esta manera, se benefician todos los trabajadores, y no sólo los que se accidentan.

En este apartado es muy importante la relación con las mutuas colaboradoras para que puedan reducir los tiempos de las bajas y poder controlar a los trabajadores, en los casos que sea necesario.

- Contingencias comunes en general. En este caso, la influencia de la empresa en la situación que origina la baja es nula o muy limitada, ya que se trata de situaciones totalmente ajenas a la empresa.

Es necesario analizar si existen situaciones que agrupan múltiples casos porque se pueden sectorizar las medidas, según las necesidades. No es lo mismo que existan muchas bajas cortas, que las bajas sean muy largas o que se trate de reincidentes.

- Situaciones particulares. Puede darse que exista un porcentaje relevante de bajas en determinados colectivos. En estos casos, el complemento tampoco tiene sentido, por lo que es recomendable analizar los casos concretos y buscar las soluciones adecuadas, tanto para la restauración, como para los alojamientos.

En el caso concreto de los trabajadores cuyo problema es el envejecimiento en un tipo de prestación de servicios que difícilmente puede cambiar, existe la posibilidad de poder iniciar el procedimiento de acceso a la jubilación anticipada, conforme a la normativa actual, si así lo aprecian tanto asociaciones empresariales como sindicatos (Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores).

Además, puede analizarse eliminar el complemento para iniciar un estudio de estos casos concretos y buscar las soluciones más adecuadas.

En estos casos, además de proponer eliminar el complemento o reducirlo, ya sea en días o supuestos, según las necesidades de las empresas, es fundamental introducir mecanismos de apoyo a la recuperación de estos trabajadores por medio de la participación de las mutuas, así como intensificar los mecanismos de control periódicos para asegurar que el trabajador no está realizando actividades contrarias al proceso curativo.

Hay que recordar que ya en la actualidad, conforme el art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario puede verificar el estado de salud del trabajador mediante reconocimiento a cargo de personal médico y la negativa a dichos reconocimientos permite al empresario suspender estos complementos.

Esta dispersión y complejidad de las causas dificulta la proposición de medidas, por lo que es imprescindible establecer patrones que permitan identificar situaciones que puedan ser agrupadas y que puedan ser incorporadas a la negociación colectiva.

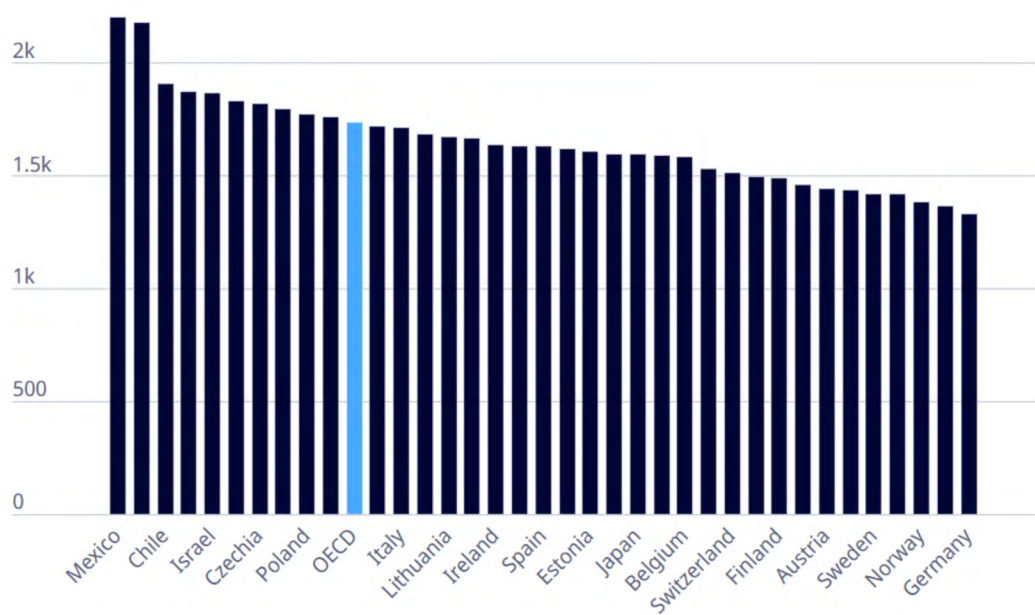
2. Datos generales del absentismo

Uno de los problemas más importantes a la hora de determinar todas estas situaciones y poder analizarlas de manera correcta es que este análisis ha de tener presente, no sólo el valor científico de los datos, por ejemplo, en porcentaje de incidencia, sino también la posibilidad de obtención de estos, ya que hay aspectos, como las denominadas “bajas sociales” que son muy difíciles de identificar “científicamente”, por lo que los datos son escasos⁶.

Hay que tener en cuenta que las estadísticas oficiales en España no permiten tener suficientes datos para llevar a cabo un análisis completo sobre el absentismo.

Además, si se intenta utilizar datos comparativos, los resultados no permiten una comparación clara, ya se trate de las horas por trabajador por año de la OCDE, o si se utilizan los datos de Eurostat en relación a las ausencias por trabajo⁷.

Porcentaje de horas trabajadas por trabajador/año.



Fuente: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html>

Así, por ejemplo, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral tiene un apartado sobre jornada laboral, definida como el número de horas que cada trabajador dedica a desempeñar su actividad laboral y donde se distinguen los siguientes conceptos: 1) Horas pactadas, son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual

⁶ JOVER RAMÍREZ, C., «Incapacidad temporal y reducción del absentismo injustificado», Temas Laborales, número 106, 2010, pág. 49. Sobre la consideración de la incapacidad temporal como prestación refugio, véase PAREDES RODRÍGUEZ, J. M., y DOCTOR SÁNCHEZ-MIGALLÓN, R., «La gestión y el control de la incapacidad temporal», Aranzadi Social. Revista Doctrinal, número 5, 2006, pág. 7.

⁷ [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_abt_q\\$defaultview/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_abt_q$defaultview/default/table?lang=en).

o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa; 2) Horas efectivas, son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria y 3) Horas no trabajadas, son las horas no trabajadas durante la jornada laboral por cualquier motivo (vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, motivos personales, conflictividad laboral, absentismo, cierre patronal, etc.).

Sin embargo, estos datos son claramente insuficientes para poder extraer conclusiones específicas, no sólo respecto a las propias situaciones, sino, principalmente, en relación con las causas⁸, como se puede comprobar en este gráfico sobre horas no trabajadas por incapacidad temporal correspondientes al cuarto trimestre de cada año, que lo que sí demuestra es un incremento paulatino en los últimos años y cuya tendencia continúa.

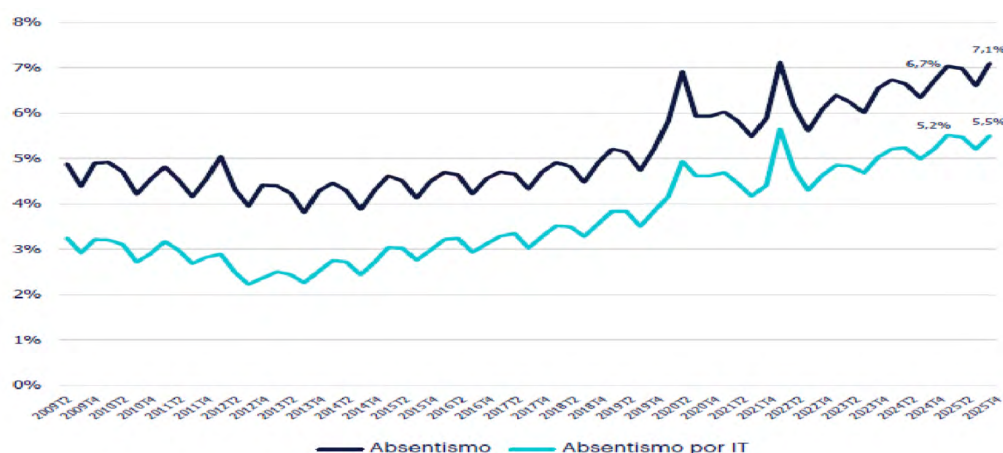
Horas no trabajadas por incapacidad temporal. INE



2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
4,9	4,9	4,4	4,3	3,6	3,8	4,1	4,4	4,6
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
4,9	5,3	5,7	6,9	6,7	7,0	7,6	7,9	8,4

Aun así, todos los datos muestran que la gran mayoría del absentismo en España se fundamenta en los supuestos de incapacidad temporal y, principalmente, en los casos de contingencias comunes, como se muestra en el siguiente gráfico.

⁸ BRAVO FERNÁNDEZ, C., y MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, E., «¿Hay un uso abusivo de la incapacidad temporal? El comportamiento de la IT antes, durante y después de la crisis: resultados, condicionantes y retos», Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación, I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, Murcia, págs. 1022 ss.

Evolución del absentismo en España.

Fuente: Informe trimestral de absentismo laboral. Marzo 2026. *Randstad Research*.

El porcentaje se ha duplicado en los últimos cinco años, siendo especialmente relevante en el absentismo por incapacidad temporal.

En todo caso, el análisis del absentismo se complica de manera exponencial cuando se aprecia que se desconoce casi totalmente la divergencia en los datos de las situaciones originadas por el Covid-19 que integra, no sólo los meses en los que los ciudadanos estuvimos en casa, las personas contagiadas con el virus y la gestión que se llevó a cabo por las autoridades sanitarias de los temas médicos y concretamente de la gestión de las bajas médicas, así como los efectos posteriores de estos meses, especialmente en cuestiones relativas a salud mental.

De esta manera, si no es posible realizar un análisis completo, aún más complicado es calcular los efectos de dichas ausencias sobre la organización de las empresas, cuantificando dichos costes en la cuenta de resultados y, por supuesto, hacer una propuesta de medidas que pueda ser real y eficaz.

Es cierto que en los últimos tiempos existen informes que contienen una información muy valiosa sobre el absentismo por incapacidad temporal realizado por la AIREF⁹, en el que destacan las siguientes cuestiones:

- La gestión de la incapacidad temporal presenta una deficiencia estructural derivada de un esquema principal-agente que opera entre los organismos involucrados y que requiere de la interconexión de la información y de una supervisión reforzada, ya que el INSS, responsable de la financiación (principal), delega la decisión clínica sobre su concesión en los médicos de atención primaria del Sistema Nacional de Salud (agente).
- Aumento de la incidencia de las bajas y de su duración media en las patologías de mayor gasto público, en particular los trastornos mentales y las enfermeda-

⁹ <https://www.airef.es/es/estudios/incapacidad-temporal/>

des musculoesqueléticas, en un contexto de deterioro de las listas de espera del Sistema Nacional de Salud.

- Presencia de las mejoras voluntarias en los convenios colectivos.
- Elevada concentración de episodios en un grupo reducido de trabajadores con bajas reiteradas, junto con una progresiva concentración de los procesos de IT en duraciones muy cortas, que, si bien no generan gasto directo para la Administración pública, sí trasladan de forma creciente los costes económicos y organizativos a las empresas.

Igualmente, el IVIE destaca la reincidencia en un colectivo concreto de personas o el aumento de las bajas de larga duración¹⁰.

Sin embargo, cuando se refiere a datos de incapacidad temporal, es evidente que los informes de referencia corresponden a AMAT¹¹.

3. Datos de la incapacidad temporal por contingencias profesionales

Población protegida

La población protegida por las mutuas en el ejercicio 2025, fue de 20.835.992 trabajadores protegidos, experimentando un aumento del 1,79 % respecto al ejercicio 2024 y del 39,38 % respecto al ejercicio 2018.

Procesos iniciados

Los procesos iniciados para la población protegida por las mutuas en el ejercicio 2025, para el total nacional fueron de 660.952, experimentando una disminución del 3,90% respecto de los procesos iniciados en el ejercicio 2024.

Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Procesos	638.228	685.202	524.571	609.954	657.024	683.686	687.763	660.952

Como se puede apreciar, el número de procesos se mantiene estable en los últimos años, con ligeras subidas, con la salvedad del periodo de la pandemia.

Duración media

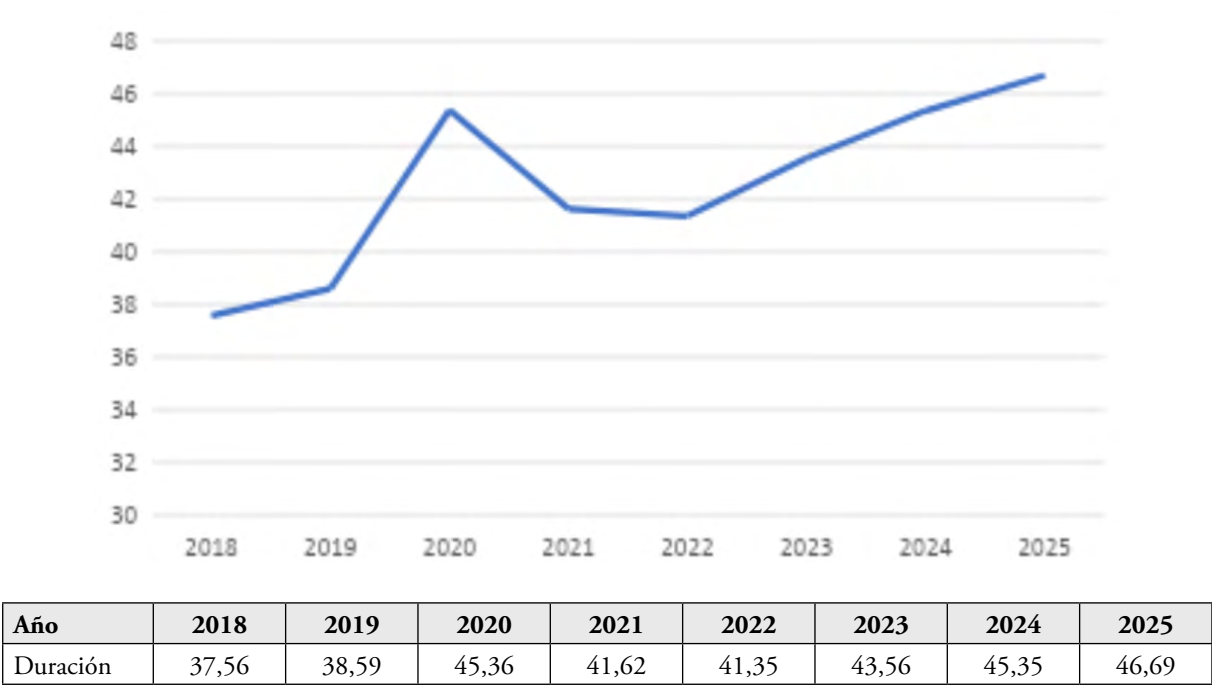
La duración media de los procesos finalizados para la población protegida por las mutuas en el ejercicio 2025, en el total nacional se cifró en 46,70 días, produciéndose un incremento de 1,34 días por proceso finalizado (variación porcentual de 4,37 %) respecto al

¹⁰ https://www.ivie.es/es_ES/investigacion/publicaciones/cuadernos/absentismo/.

¹¹ <https://www.amat.es/cifras-y-datos/>.

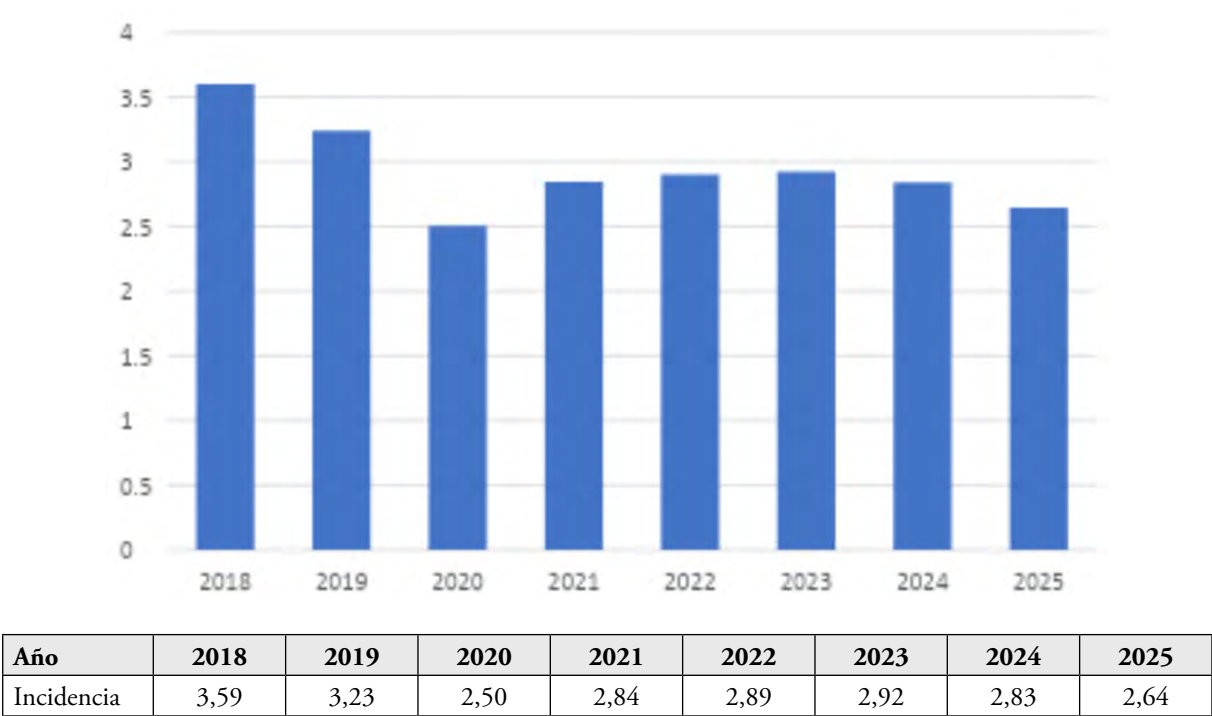
ejercicio 2024 y un incremento de 9,13 días por proceso finalizado (variación porcentual de 24,40 %) respecto al ejercicio 2018.

Duración media de los procesos.



En este caso, sí que observa un incremento relevante de la duración media de los procesos en los últimos años.

Incidencia media mensual por cada 1.000 trabajadores protegidos.



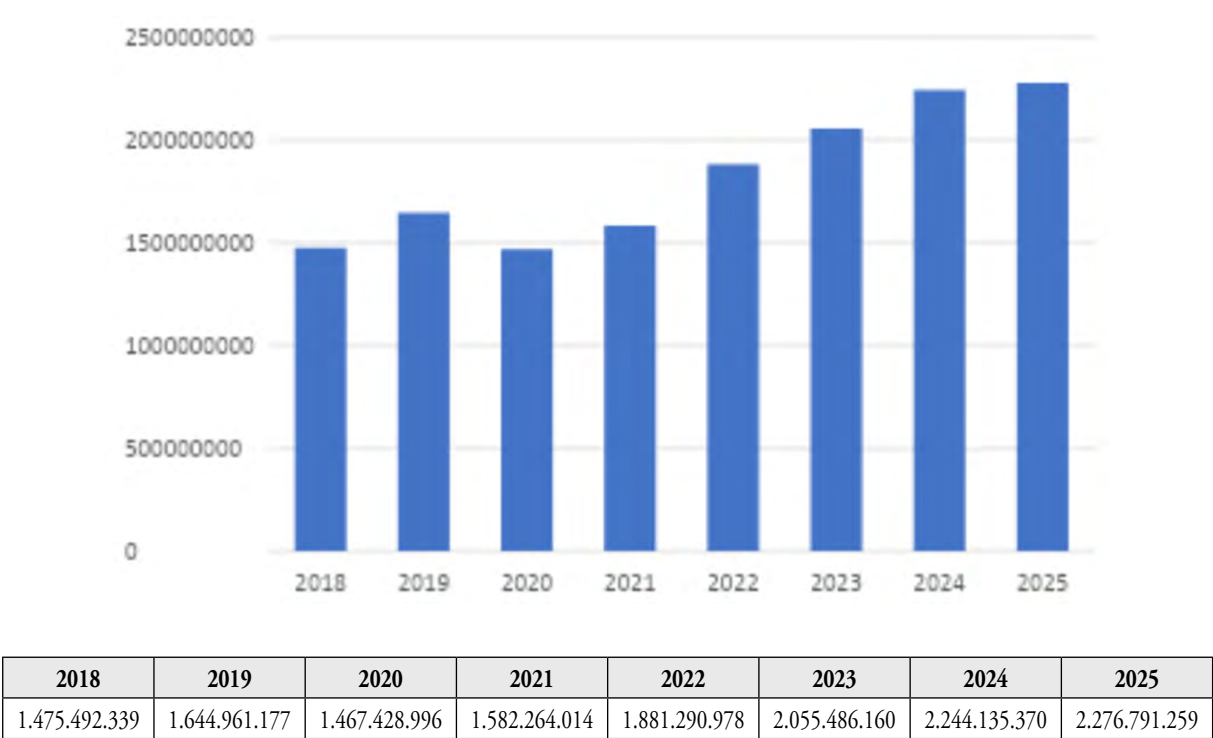
La incidencia media mensual por cada 1.000 trabajadores protegidos por las mutuas en el Total Nacional en el 2025, se cifró en 2,64 procesos, produciéndose una disminución del 6,80 % (0,19 procesos al mes más) respecto al ejercicio 2024 y del 26,56 % (0,96 procesos al mes más) respecto al ejercicio 2018.

En cuanto a la incidencia, el retroceso es paulatino, aunque con diferencias.

Coste total de los procesos

El coste directo para las empresas, más el importe de las prestaciones económicas de la Seguridad Social a cargo de las Mutuas para los procesos de ITCP en el Total Nacional durante el ejercicio 2025 ascendió a 2.276,79 millones de euros, lo que supone un incremento del 1,46 % (32,66 millones de euros más) respecto al ejercicio 2024 y del 54,31 % (801,30 millones de euros más) respecto al ejercicio 2018.

Evolución del coste total



4. Datos de la incapacidad temporal por contingencias comunes

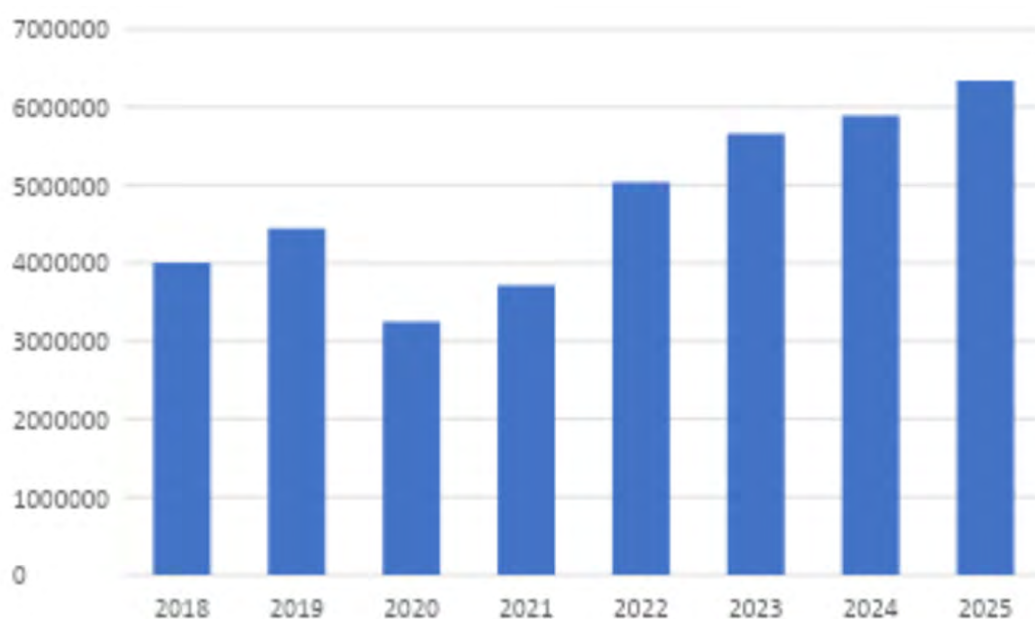
Población Protegida Media

En el sector de la hostelería la población protegida por las mutuas, en el ejercicio 2025, fue de 16.118.680 trabajadores protegidos, experimentando un aumento del 0,57 % (8.789 trabajadores protegidos más) respecto al ejercicio 2024 y del 6,65 % (96.480 trabajadores protegidos más) respecto al ejercicio 2018.

Número de Procesos Iniciados

Los procesos iniciados para la población protegida por las mutuas en el ejercicio 2025, para el Total Nacional fueron de 6.339.656, experimentando un aumento del 7,56 % (445.488 procesos iniciados más) respecto a los procesos Iniciados en el ejercicio 2024 y del 58,34 % (2.335.954 procesos iniciados más) respecto al ejercicio 2018.

Evolución de los procesos iniciados



2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
4.003.767	4.439.750	3.242.947	3.715.141	5.036.251	5.657.891	5.894.168	6.339.656

Una de las cuestiones que mayor interés tiene es determinar si los procesos por causas traumatológicas, ya que la actuación de las mutuas puede ser fundamental es suficientemente relevante, para poder determinar un conjunto de medios de solución. Así, si se compara el total de procesos (6.339.656) con el total de procesos originados por patologías traumatológicas (1.318.173) se comprueba que estas suponen el 20,79 % del total.

Duración media de los procesos finalizados

La duración media de los procesos finalizados para la población protegida por las mutuas, en el ejercicio 2025, en el Total Nacional se cifró en 44,14 días, produciéndose un incremento de 1,75 días por proceso finalizado (variación porcentual de 4,13 %) respecto al ejercicio 2024 y una disminución de 2,70 días por proceso finalizado (variación porcentual de 6,52 %) respecto al ejercicio 2018.

Evolución de la duración media de los procesos.

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
41,44	41,59	53,78	51,88	41,01	39,98	42,39	44,14

Incidencia media mensual por cada 1.000 trabajadores protegidos

La incidencia media mensual por cada 1.000 trabajadores protegidos por las mutuas, en el Total Nacional se cifró en 32,78 procesos, produciéndose un incremento del 5,63 % (1,75 procesos al mes más) respecto al ejercicio 2024 y del 40,0 1% (9,37 procesos al mes más) respecto al ejercicio 2018.

Incidencia media mensual por cada 1.000 trabajadores protegidos.

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
23,41	24,81	18,86	21,64	27,80	30,43	31,03	32,78

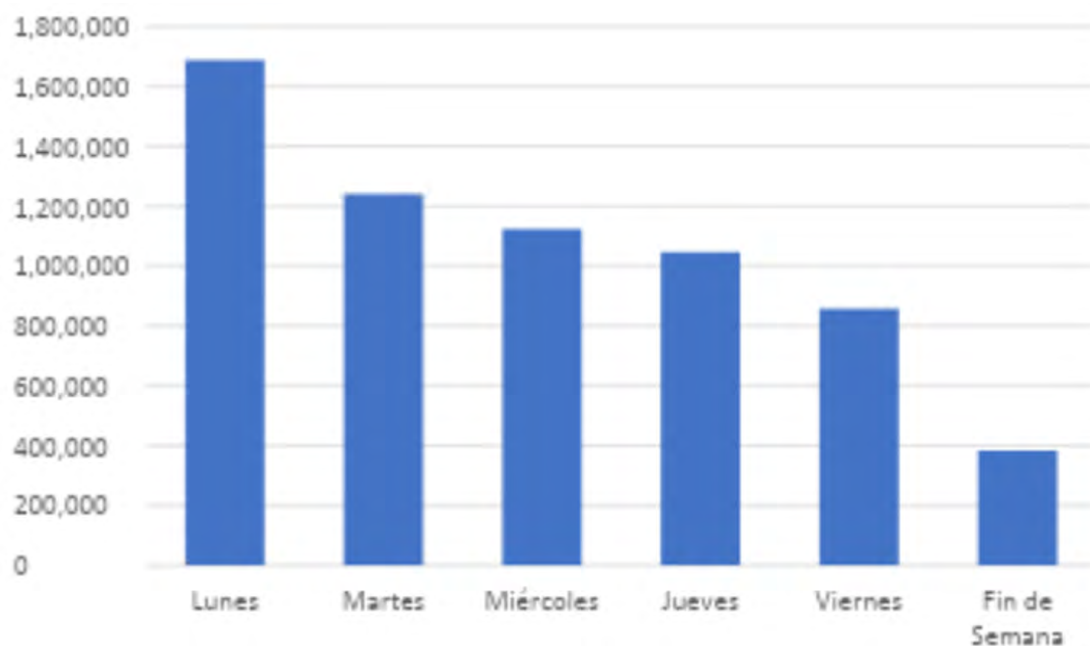
En este caso, como se puede comprobar, esta incidencia presenta unos incrementos muy relevantes durante estos años.

Evolución de los procesos iniciados por día de la semana

Tanto en el total nacional como para el sector de la hostelería, el número de procesos iniciados por contingencia común para la población protegida por las Mutuas tiene un comportamiento descendente según avanza la semana.

De esta manera, los lunes concentraron el 26,65 % de los procesos, mientras que en el fin de semana (sábado y domingo) sólo se produjeron el 6,07 % del total de los procesos.

Número de procesos iniciados de los trabajadores protegidos por las mutuas por contingencias comunes por día de la semana



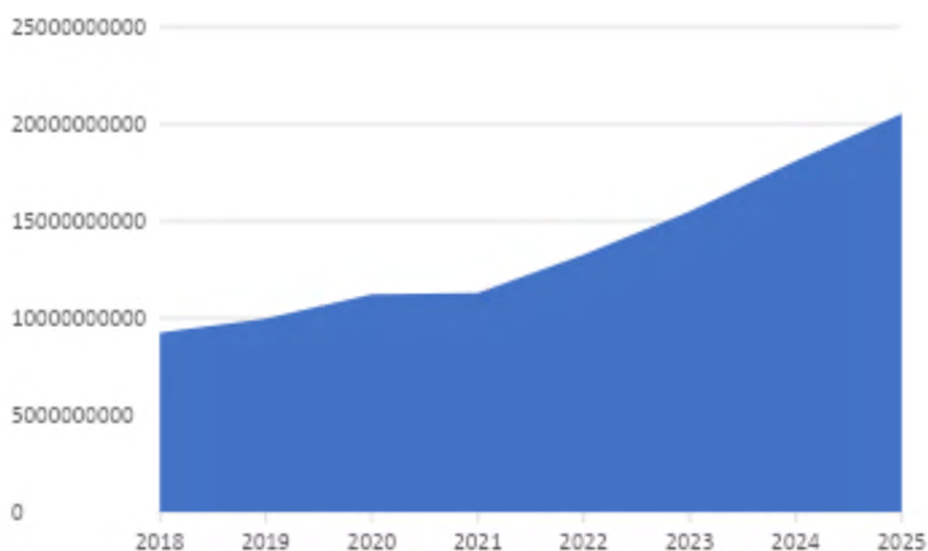
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Fin de Semana
1.689.227	1.240.182	1.123.111	1.045.547	856.738	384.851

Coste total de los procesos

Entre la población protegida por las mutuas, el coste total ascendió a 1.754,50 millones de euros para el ejercicio 2025, siendo superior en un 8,83 % (142,41 millones de euros

más) respecto al ejercicio 2024 y en un 118,63 % (952,00 millones de euros más) respecto al ejercicio 2018.

Evolución del coste total.



2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
9.225.003.901	9.982.038.195	11.227.400.913	11.295.207.294	13.260.964.320	15.498.472.094	18.082.612.923	20.508.010.749

5. Comparativa de datos entre el absentismo por contingencias profesionales y comunes

Cualquier que sea los datos que se comparan en las dos situaciones, en ese caso, en relación con el año 2025, es resultado es evidente y principalmente se pueden destacar dos circunstancias de este cuadro.

	Contingencias profesionales	Contingencias comunes
Procesos iniciados	660.952	6.339.656
Duración media	46,69	44,14
Incidencia mensual	2,64	32,78
Coste total	2.276.791.259	20.508.010.749

En primer lugar, los procesos iniciados por contingencias comunes sobre el total representan el 90,56 %, teniendo en cuenta que son situaciones no dependen de la prestación laboral, conforme la regulación contenida en la Ley General de Seguridad Social.

En segundo lugar, el coste de los procesos por contingencias comunes, en relación con el coste total, representan el 90%. En este caso, siendo la base reguladora casi idéntica en las dos situaciones, no se puede olvidar que la cuantía que recibe el trabajador en caso de contingencias profesionales es mayor, ya que supone el 75 % desde el día en que se pro-

duzca el nacimiento del derecho, mientras que, en los casos de contingencias comunes, recibe el 60 % desde el día 4 hasta el 20 inclusive y el 75 % desde el día 21 en adelante.

6. El absentismo en los Acuerdos Interconfederales

La negociación colectiva ha sido y lo es en la actualidad, un mecanismo habitual para regular cuestiones relativas al absentismo, aunque con diferentes realidades justificadas por diferentes motivos¹².

Así, se puede destacar respecto a esta relación que los acuerdos nacionales han recogido esta materia, tratando de incentivar su desarrollo en los convenios colectivos por medio de sus recomendaciones¹³.

En primer lugar, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 estableció la identificación de las causas del absentismo y sus efectos, así como la cuantificación de su dimensión, analizando la situación y la evolución en cada ámbito; el establecimiento de criterios de reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información con representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control, posibilitando planes concretos a nivel de empresa adoptados a sus circunstancias y la difusión de la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

En segundo lugar, en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, para los años 2015, 2016 y 2017, se recomienda que en el ámbito de los convenios colectivos se emprendan acciones de lucha contra el absentismo con el fin de conseguir la reducción de las ausencias injustificadas a través de medidas correctoras y de control y se regula que deberían incluirse criterios conjuntos en la negociación sectorial para la elaboración de los planes de igualdad, incidiendo en el análisis de las distintas características del empleo femenino en la selección de personal, en los niveles salariales, en las promociones profesionales, en la ordenación del tiempo de trabajo y en el ámbito del acoso sexual.

Finalmente, hay que tener en cuenta que en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025), mecanismo negocial que regula recomendaciones para los convenios colectivos, perdida su vigencia y habiendo sido iniciado el período de negociación del próximo acuerdo, no se incluye este concepto y se incorpora un capítulo VII de título “Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes” con el siguiente contenido¹⁴:

¹² GARCÍA NINET, J. I., «El absentismo y su escaso intento de control en la negociación colectiva española 2014-2016», *La incapacidad temporal en el trabajo: régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Atelier, Barcelona, 2016, pág. 108.

¹³ En el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 se incluía que «la mejora del absentismo requeriría la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores».

¹⁴ CANALDA CRIADO, S., «Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación Interconfederal», *Lan Harremanak*, número 50, 2023, pág. 66.

“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”.

Analizando la incorporación del absentismo en los convenios colectivos, cualquier estudio ha de iniciarse delimitando el objeto de la investigación”.

Por tanto, no existe un tratamiento generalizado, sino que se concentra en este aspecto tan relevante que está siendo desarrollado por medio de convenios en las diferentes comunidades autónomas con las autoridades sanitarias competentes, encontrándose en diferentes estadios.

En la actualidad, hay 5 comunidades autónomas en las que se han firmado este tipo de convenios (Cataluña, Baleares, Asturias, Castilla-La Mancha y Cantabria) y sólo está funcionando en una de ellas (Cataluña), aunque aún con carácter inicial.

7. Análisis del absentismo en los convenios colectivos

7.1. Cuestiones generales

La negociación colectiva es un mecanismo eficaz para gestionar el absentismo; en la gran mayoría de convenios se regulan aspectos relativos al absentismo, aunque con diferentes intensidades.

Así, conforme a las estadísticas de convenios colectivos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, conforme los últimos datos disponibles (2024), el porcentaje

de trabajadores cuyas relaciones laborales se regulan en convenio colectivo que presentan cláusulas relativas a complementos de prestaciones sociales son los siguientes:

Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	84,04 %
Complemento a la enfermedad común	73,27 %
Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	82,80 %
Otras	30,56 %

Especialmente, se puede destacar la alta presencia de cuestiones relativas al absentismo en los convenios colectivos actuales¹⁵.

Concretamente, hay que destacar la gran presencia de cláusulas relativas a complementos de prestaciones económicas de la Seguridad Social, fundamentalmente vinculadas a la incapacidad temporal, tanto en lo que respecta a contingencias profesionales como comunes, en todo tipo de convenios colectivos.

Igualmente, es interesante destacar la presencia de este tipo de cláusulas según el ámbito territorial del convenio colectivo, ya se refieran a la empresa, donde el porcentaje es mucho mayor, o a niveles supraempresariales.

La mayor presencia de estas cláusulas en los convenios de empresa se ratifica en estos asuntos concretos relativos a complementos a prestaciones de Seguridad Social, teniendo en cuenta que en la mayoría de ocasiones se refiere a las denominadas mejoras voluntarias a la incapacidad temporal¹⁶.

En cuanto a la evolución histórica de estas cláusulas se puede destacar que, mientras en relación con la referencia general a las medidas relativas al absentismo en el ámbito salarial, que en los últimos años se han venido reduciendo, tanto los complementos retributivos a contingencias comunes como contingencias profesionales presentan claros incrementos porcentuales.

7.2. Definición

En cuanto a la definición del concepto por parte de los convenios, en algunos se define de manera diversa, ya sea como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como toda ausencia del trabajador, justificada o no, a su puesto de trabajo en horas que corresponden a un día laboral, dentro de la jornada de trabajo o como la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado, con independencia de que sea durante todo o parte de la jornada laboral o de la causa que lo provoque.

Es evidente que cuando se utilizan estos conceptos amplios, con independencia de que la ausencia se encuentre fundamentada o no, se acentúa que lo importante para

¹⁵ GARCÍA VIÑA, J., «¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas?», *Estudios de Deusto*, volumen 58/1, enero-junio 2010, págs. 311 ss.

¹⁶ ROMERO BURILLO, A. M., «Absentismo laboral y retribución del trabajador», *Justicia Laboral. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 53, 2013, pág. 17.

los convenios es la falta al puesto de trabajo, que impide el desarrollo de la prestación de servicios debida, con independencia de la causa.

Igualmente, hay convenios en los que se diferencia entre el concepto de “ausencia de trabajo” y “absentismo laboral”, determinando distintas definiciones para cada uno de estos dos conceptos, siendo más amplio el primero que el segundo y estableciendo, en su caso, diferencias consecuencias jurídicas.

También existen diferencias entre los conceptos de absentismo total y parcial, centrándose este concepto en faltas de puntualidad en un sentido muy amplio, no sólo de entrada, sino también de salida o incluso recogiendo supuestos de abandono del trabajador de su puesto de trabajo durante la jornada de trabajo.

En algunos convenios se incluyen expresiones en los que el absentismo se regula de manera genérica, sin establecer ninguna medida que aborde directamente su control, sino que contienen declaraciones que determinan la necesidad de luchar contra esta realidad, pero sin aportar medidas concretas.

Se pone de manifiesto que el absentismo supone una gran preocupación de las empresas como elemento contrario a la pérdida de productividad, al clima laboral y a la salud y las rentas de los trabajadores, pero no sólo respecto a éstas, sino también a la economía en general

Se trata de regulaciones donde se expresa una situación de interés mutuo, como un objetivo compartido, como un fenómeno complejo relacionado con la salud, la motivación y en general con todos los aspectos de la vida laboral.

Hay algunos convenios colectivos que vinculan el tema del absentismo con cuestiones de prevención de riesgos laborales. Si bien es verdad que una primera lectura podría significar rechazar esta relación porque no existe una conexión con la prevención, las últimas decisiones jurisprudenciales pueden hacer replantear esta cuestión.

Incluso existen convenios que vinculan el absentismo con la igualdad, por lo que se solicita los datos desagregados por géneros en relación en los distintos niveles para el diagnóstico del absentismo con especificación de causas, reconociendo la incidencia del elemento género en materia de ausencias, que puede ser un elemento fundamental a la hora de establecer fórmulas de lucha contra el absentismo, llegando incluso a exigir la necesidad de incluir esta materia en los planes de igualdad.

De la misma manera, hay convenios colectivos que regulan, en supuestos concretos de faltas de asistencia o puntualidad sin justificar, descuentos directos en el salario según su duración, con independencia de su posible sanción o directamente se incluyen estas conductas como infracciones.

7.2. Cláusulas sobre incapacidad temporal

En general, la mayoría de los convenios colectivos, a los efectos de intentar aportar claridad, al determinar el concepto de absentismo suelen incorporar sólo los supuestos de incapacidad temporal e incluyen métodos para calcular el índice de absentismo, ya sea

las horas de falta de asistencia al trabajo divididas por horas teóricas laborales del período considerado por el número de trabajadores de la plantilla, todo multiplicado por 100 o la división se realiza entre las horas efectivas de trabajo.

Uno de los instrumentos más comunes en los convenios colectivos respecto al absentismo es la concesión de mejoras voluntarias a la prestación de Seguridad Social cuando el trabajador se encuentra en la situación de incapacidad temporal, aunque también en otros supuestos similares.

Así, si se refiere a los supuestos regulados en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o cuando se regula que en caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

7.3. Regulación similar en casos de contingencias profesionales y comunes

Los supuestos son muy variados, ya se trate de contingencias profesionales o comunes, afecte a todos los días o a parte de ellos o requiera determinadas circunstancias relativas a la propia causa.

En algunos convenios se equiparan determinadas cuestiones tanto en casos de contingencias profesionales como comunes, por ejemplo, en los siguientes aspectos.

En primer lugar, cuando se regula el complemento del 100 % del salario desde el primer día de la baja.

En segundo lugar, al regular la obligación de sometimiento a los requerimientos médicos de la empresa para verificar la veracidad de la baja por incapacidad temporal.

Así, por ejemplo, si el enfermo tiene la obligación de permitir la visita o inspección en su domicilio de personal médico, incluso tantas veces como se entienda necesario o cuando se exige la atención a los requerimientos semanales que pueda realizar el servicio médico de empresa, o en quién la misma delegue, para el seguimiento de la enfermedad o accidente. En ocasiones, el encargado de la revisión es el médico de la empresa, en otras el médico que se designe por la empresa, o incluso por la entidad que se determine o personal autorizado.

Si se establece que, durante el período de baja, la empresa tendrá la facultad de inspeccionar por medio de sus servicios médicos la realidad de las mismas y, en el supuesto de que fuera comprobada una infracción en concepto de baja fraudulenta, la misma pasará la oportuna nota a la Inspección de la Seguridad Social.

En tercer lugar, cuando se remiten al artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de establecer en que supuestos deberá llevarse a cabo la comprobación del desarrollo de los procesos de incapacidad temporal.

En general, en los convenios colectivos, el supuesto de incumplimiento de las condiciones del control del absentismo, se penaliza con la retirada del pago del complemento.

En cuarto lugar, cuando, en caso de fraude se considerará la misma como falta muy grave.

En quinto y último lugar, si regulan la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión del absentismo con diferentes niveles, ya sea de información, por ejemplo, respecto a los niveles periódicos de absentismo.

Incluso hay convenios en los que se determina la creación de una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de las empresas entre cuyas funciones cabe destacar la identificación de sus causas (análisis de la situación y la evolución), el establecimiento de criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como la determinación de mecanismos de seguimiento y medidas correctoras y, por último, la difusión de la información sobre la situación existente y las actuaciones adoptadas o incluso la creación de un observatorio integrado por representantes de los trabajadores y de las empresas.

7.4. Cláusulas sobre contingencias profesionales

La gran mayoría de los convenios colectivos regulan un complemento de la prestación de la incapacidad temporal en los supuestos de contingencias profesionales, normalmente, otorgando el derecho a percibir el 100 % del salario desde el primer día, aunque son varios los convenios que sólo reconocen este derecho cuando se trata de un accidente de trabajo, excluyendo, por tanto, las enfermedades profesionales.

En los supuestos de convenios que regulan este complemento en caso de contingencias profesionales, aunque hay un número muy relevantes de convenios que lo establecen desde el día siguiente que tuvo lugar el acontecimiento hasta la finalización del período, hay algunos que determinan limitaciones al período.

Así, se regula que en estos casos las empresas garantizarán a su personal el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciba la totalidad del salario mensual pactado en el convenio, desde el primer día hasta el día 120, hasta, como máximo, cumplirse un año de haberse iniciado la incapacidad temporal, por el período máximo establecido en el art. 128.1.a) LGSS o durante el tiempo que dure tal situación hasta un máximo de 18 meses, ya sea en uno o varios períodos de baja.

Finalmente, en estos supuestos de complementos por contingencias profesionales, si bien en la mayoría de convenios, en relación con la cuantía del complemento no se realiza ningún tipo de concreción, en otros supuestos sí existen precisiones, por ejemplo, cuando se establece que en esta cantidad están incluidas las gratificaciones extraordinarias o si se exceptúa la previsión específica de la paga de marzo o al regular que se tomará como referencia el salario real del mes anterior.

7.5. Cláusulas sobre contingencias comunes

La mayoría de convenios colectivos regulan complementos de la prestación de incapacidad temporal en caso de contingencias comunes.

Aunque en algunos supuestos concretos existe una regulación igual, normalmente el complemento en estos casos es inferior al que se prevé en casos de contingencias profesionales, salvo en determinados casos, como, por ejemplo, en aquellos que la contingencia requiera hospitalización, que se percibe hasta el alta hospitalaria o incluso en supuestos de intervención quirúrgica.

En otros casos, la hospitalización no se equipara totalmente a la regulación establecida en caso de contingencias profesionales, pero aporta relevantes mejoras en relación con las situaciones de contingencias comunes, como se aprecia en las siguientes dos regulaciones.

En un caso, porque se regula que se percibe el 100 % de su retribución ordinaria, con cargo a la empresa, sólo cuando el tiempo de hospitalización supere los 15 días, mientras que, si no existe hospitalización o no supera este período, el complemento sólo se percibe si en los 12 meses anteriores al hecho causante no hubiera tenido otra baja por enfermedad común.

En el otro, cuando se establece que en los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común o accidente no laboral que determinen la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, las empresas complementarán las prestaciones económicas que el personal afectado reciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real, incluidas las gratificaciones extraordinarias, desde el primer día de iniciarse el proceso de incapacidad temporal hasta cumplirse los doce meses de duración del mismo, en cuyo momento cesará la obligación que asumen las empresas en este particular sentido.

En estos supuestos, es habitual que los convenios colectivos recojan determinadas especialidades que han de ser observadas por los trabajadores para poder percibir los complementos, como, por ejemplo, una determinada antigüedad en la empresa, ya se trate de llevar seis meses en la empresa o cuando haya prestado servicios como mínimo en la empresa 12 meses en los 14 meses inmediatos anteriores.

Es frecuente, además, que los convenios limiten los períodos en los que se va a percibir este complemento con una triple estructura regulatoria.

- Límite en el período de percepción
- Franja temporal en la percepción
- Con período de carencia

Son diversos los convenios colectivos que regulan diferentes regímenes jurídicos entre la primera situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y las siguientes, como se aprecia en las siguientes regulaciones.

Por ejemplo, al establecer que, al personal en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, en caso de la primera incapacidad que se produzca en el año natural la empresa garantizará, completar hasta el 100% de su salario base más antigüedad, no incluyendo prorrateo de paga extra.

Mientras que, en otros casos, se determina que en las sucesivas incapacidades los trabajadores percibirán el 85% desde el cuarto al décimo día y el 100% a partir del undécimo día.

En el mismo sentido, en diversas ocasiones se regula que sólo en la situación de baja por enfermedad común, y desde el segundo proceso de baja, existirá una carencia de 7 días que no serán retribuidos, más que con lo que establece la legislación vigente sin los complementos propios de las otras situaciones reguladas.

Igualmente, mientras que en muchos convenios colectivos el complemento de la prestación se puede producir cada vez que existe la incapacidad temporal, en algún convenio se limita, por ejemplo, por una sola vez en el año natural.

Finalmente, en cuanto al período en algún convenio se incluye una cláusula según la cual, todos los complementos por incapacidad temporal que deriven de contingencias comunes finalizaran en el momento de la extinción de la relación laboral.

En cuanto a la cuantía del complemento de la prestación de incapacidad temporal, aunque son numerosos los convenios que establecen que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100 % de las retribuciones que le correspondan según lo pactado en este convenio, son múltiples los convenios que establecen que, según los períodos, la cuantía será diferente.

Incluso, se introducen matizaciones a este complemento de la prestación al regular que la empresa garantizará, completar hasta el 100 % de su salario base más antigüedad, no incluyendo prorrateo de paga extra o al determinar que la retribución a complementar por la empresa será de salario base, más antigüedad y pagas extraordinarias.

7.6. La regulación de complementos por asistencia o primas anti absentismo

Uno de los mecanismos tradicionales que se recogen en los convenios colectivos para luchar contra el absentismo es la regulación de determinados complementos salariales vinculados a la presencia del trabajador en el puesto de trabajo.

En este sentido, se pueden encontrar convenios que condicionan el pago de la mejora al cumplimiento de ciertos requisitos de asistencia de los trabajadores, que puede contemplarse desde un punto de vista colectivo (el porcentaje en relación a toda la plantilla) o individual (el porcentaje de asistencia del propio trabajador), de determinadas condiciones, por ejemplo, acudir al servicio médico o de un determinado índice de absentismo.

En el sentido similar, son diversos los convenios colectivos que regulan el abono de ciertos complementos a la asistencia de los trabajadores, desde un punto de vista individual o colectivo, a sus puestos de trabajo, utilizando diversas expresiones, normalmente, plus o prima de asistencia.

Así, la mayoría de los convenios colectivos que regulan estos complementos se refiere a supuestos en los que el trabajador no tenga un determinado nivel de ausencias, aunque también convenios que introducen estos complementos cuando el porcentaje de asistencia del trabajador supera un determinado número.

El problema principal en esta cuestión, especialmente después de la aparición de diversas sentencias de los tribunales en los que cuestionan este tipo de complementos cuando, a los efectos de limitar el absentismo, incluyen situaciones de incapacidad temporal radice en que, en estos casos, al estar vinculada la incapacidad temporal con el concepto de enfermedad, estos complementos pueden ser considerados como discriminatorios.

En general, la jurisprudencia ha entendido que si un convenio colectivo o por acuerdo se establece que un complemento vinculado a un plan de objetivos se obtiene por alcanzar colectivamente un objetivo global, sin que se exija ningún tipo de aportación cuantitativa, cualitativa o de tiempo de trabajo para su devengo, todos los trabajadores computados para calcular la consecución del objetivo con independencia del tiempo de trabajo realizado efectivamente tienen derecho a percibir íntegramente el objetivo¹⁷.

Por esta razón, el carácter colectivo del cumplimiento determina que si todos los trabajadores participan en la consecución de los objetivos también han de participar en el reparto quienes, aunque estén en situación de incapacidad temporal, ya que fueron tomados en consideración para la determinación del grado o nivel de productividad que luego ha dado lugar a la suma a repartir¹⁸.

Aunque antes de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, la jurisprudencia ya se había pronunciado sobre qué sucede cuando el cálculo solo se refiere al trabajador individualmente considerado, es especialmente a partir de 2023, cuando surgen diversas sentencias que analizan esta materia y, en general, declaran nulas las cláusulas que supeditan el devengo de un bonus a que existan ausencias, entre otras, derivadas de la incapacidad temporal¹⁹, en base a la siguiente argumentación:

“Los convenios colectivos pueden adoptar medidas para combatir el absentismo, pero sin vulnerar la Constitución, ni la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas por enfermedad, ni por medidas de conciliación de la vida familiar o laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Si que podrán computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida²⁰”.

Por tanto, puede parecer de esta doctrina del Tribunal Supremo que cualquier tipo de bonus que tenga como resultado una diferencia entre los trabajadores que prestan servicios de manera normal y aquellos que están o han estado en una situación de incapacidad temporal puede ser considerado como discriminatorio.

Sin embargo y aunque exista alguna sentencia más, aunque minoritaria, la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2026, de impugnación del convenio colectivo de Mercadona, introduce una clara diferencia en dos categorías: cláusulas de

¹⁷ STS 15 de diciembre de 2008, rec. 4136/2007; STS 5 de octubre de 2010, rec. 243/2009, STS 7 de diciembre de 2011, rec. 219/2011 y STS 6 de noviembre de 2012, rec. 3940/2011.

¹⁸ STS 6 de noviembre de 2012, rec. 3940/2011.

¹⁹ STS 20 de enero de 2025, rec. 99/2024.

²⁰ STS 14 de enero de 2026, rec. 119/2025 y STS 16 de enero de 2026, rec. 2/2025.

permanencia o asistencia que condicionan el acceso al derecho y cláusulas de proporcionalidad por suspensión del contrato.

Por lo que se refiere a las cláusulas de permanencia o asistencia, entre las que incluye el absentismo, la sentencia entiende que no se está 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, concluye, salvo que concurra alguna causa muy caracterizada, la diferencia de trato que implica la exclusión de los periodos de incapacidad temporal, para el cálculo de la permanencia, asistencia o absentismo sí debe considerarse que tras la Ley 15/2022 ha devenido ilícito por discriminatorio.

En cambio, en relación con las cláusulas de proporcionalidad, entiende que, con carácter general, no se puede considerar contrario al derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de enfermedad el que determinados derechos laborales se devenguen proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, con exclusión de los periodos de incapacidad temporal.

Esta sentencia del Tribunal Supremo no dice que la empresa deba retribuir como si el trabajador hubiera prestado servicios durante su baja, sino que la enfermedad no puede ser tratada como una conducta reprochable que prive al trabajador de derechos a los que, de otro modo, tendría acceso.

Por esta razón, entiende, que reducir proporcionalmente un incentivo porque el trabajador no ha trabajado, ajustando también el objetivo en la misma proporción, es legítimo; mientras que penalizar al trabajador por su enfermedad, haciéndolo perder un derecho de forma automática o condicionando su acceso al mismo, es discriminatorio.

La sentencia señala que la proporcionalidad hay que aplicarla a los objetivos de rendimiento individual a alcanzar (que deben ajustarse) y a la prima a percibir. A estos efectos entiende que:

“no se puede considerar discriminatorio ni ilícito que un incentivo de devengo superior al mes, cuya percepción y cuantificación dependa de que se alcancen determinados objetivos o parámetros de rendimiento de naturaleza estrictamente individual, como es el caso, se devengue en proporción al tiempo trabajado durante el año, siempre con la inexcusable condición de que los parámetros de rendimiento fijados para llegar a devengar el mismo o su cuantificación se reduzcan de igual manera proporcional, excluyendo la cuota parte que corresponda a los periodos de suspensión del contrato. De igual manera podrá ocurrir que si la persona trabajadora no alcanza con su trabajo anual el mínimo fijado para el devengo no tenga derecho a su percepción, pero siempre que se haya aplicado para calcular ese mínimo una reducción proporcional de los objetivos o parámetros que habían sido fijados en términos anuales”.

8. Conclusiones

- La principal causa de absentismo en España es la incapacidad temporal por contingencias comunes, lo que representa un reto estructural para las empresas del sector de la hostelería y restauración.

- El absentismo en los servicios de alojamiento supera la media nacional, no así en servicios de comidas y bebidas, sin embargo, en ambos casos, las altas tasas de absentismo impactan directamente en la productividad y la calidad del servicio.
- Las estadísticas oficiales no permiten un análisis profundo de las causas del absentismo, dificultando la toma de decisiones basadas en unas evidencias científicas.
- El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva no regula el absentismo como tal, aunque sí aborda la incapacidad temporal por contingencias comunes, instando a su análisis y control por medio de la participación de las mutuas.
- Los convenios del sector regulan el absentismo de forma dispar, con definiciones, medidas y consecuencias jurídicas distintas; en general, en la mayoría de casos, excluyen de este concepto la incapacidad temporal.
- La mayoría de los convenios contemplan complementos a la prestación de incapacidad temporal, pero con diferencias según la causa, duración, hospitalización o antigüedad del trabajador.
- Hay numerosos convenios colectivos que presentan un complemento de incapacidad temporal del 100 % del salario, tanto en contingencias comunes como profesionales; incluso algunos establecen diferencias en caso de hospitalización.
- Algunos convenios permiten a las empresas verificar la veracidad de las bajas mediante servicios médicos u otros mecanismos.
- Los denominados pluses de asistencia, aunque son pocos en los convenios del sector, puede ser muy útiles, pero pueden ser considerados discriminatorios si penalizan ausencias justificadas por enfermedad, conforme ha determinado la jurisprudencia reciente.

10. Recomendaciones

Se propone que los sujetos negociadores de los convenios colectivos, después de haber analizado la situación relativa al absentismo por incapacidad temporal en el ámbito de su negociación y haber intentado identificar patrones que permitan establecer medidas más eficaces al caso concreto, tengan en cuenta las siguientes recomendaciones.

- Evitar las situaciones de absentismo por incapacidad temporal por medio de la aplicación de los sistemas de prevención de riesgos laborales, incluyendo en los mecanismos de evaluación todos los riesgos que puedan plantear los trabajadores.
- Implantar medidas que mejoren el clima laboral en la empresa.
- Eliminación de las mejoras voluntarias en los convenios colectivos.
- Regular expresamente una manifestación en la que se pone de manifiesto que el absentismo supone una gran preocupación de las empresas como elemento contrario a la pérdida de productividad, realidad contraria al clima laboral y a la

salud y las rentas de los trabajadores, pero no solo respecto a estas, sino también porque produce relevantes daños a la economía en general, en este caso, por los claros gastos que implica, principalmente, en materia de incapacidad temporal.

- Limitar los complementos al pago de la prestación de incapacidad temporal, teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:
 - Sólo a una de las contingencias, especialmente contingencias profesionales, porque es la que tiene relación, en su caso, con la actuación de la empresa.
 - Concretar la duración, teniendo en cuenta cuál es la principal incidencia en la empresa o en sector (primeros días, largas duraciones, etc.).
 - Determinar claramente que la duración de la mejora sólo se refiere hasta la finalización del proceso de incapacidad temporal.
 - Cuantificar la mejora sólo a la diferencia entre la cuantía de la prestación y el salario base.
 - Vincular el cobro del complemento a un determinado porcentaje de absentismo de la plantilla (sólo se percibe cuando este índice está por debajo de un determinado porcentaje).
 - Regular que la negativa o incomparecencia del trabajador, sin causa justificada, a dichos reconocimientos puede determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones, como es el caso de las mejoras voluntarias directas de la prestación de incapacidad temporal.
 - Regular que para el cálculo de la cuantía de las pagas extraordinarias no se tendrá en cuenta los períodos en los que el contrato esté suspendido en incapacidad temporal.
 - Determinar que si durante la vigencia del convenio colectivo, por una norma de rango superior se incrementara los porcentajes de la prestación económica de incapacidad temporal reconocidas en las normas de Seguridad Social, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.
- Plantearse la posibilidad de regular la participación de la representación de los trabajadores en la gestión del absentismo desde diferentes puntos de vista.
- Obligación de comunicar al empresario en el plazo más breve posible, cualquier tipo de ausencia, así como las situaciones de baja y alta de incapacidad temporal.
- Obligación de definir un sistema de comunicación con la empresa durante este período y ser proactivo en la respuesta.
- Obligación de acoger los servicios médicos, prueba, seguimientos, etc., facilitados por la empresa.
- Incluir en el régimen disciplinario las conductas que por su gravedad en cuanto a la gestión de la incapacidad temporal puedan suponer indisciplina o aquellas que puedan ser contrarias al proceso curativo.

- Eliminar las cláusulas anti absentismo (condicionan su pago a que no se encuentren los trabajadores en situación de incapacidad temporal).
- Incluir cláusulas de productividad vinculadas al resultado de la actividad, no a los días de prestación.
- Considerar la regulación de aspectos de flexibilización de jornada a favor del trabajador (horarios y días de libre disposición no retribuidos).

9. Bibliografía

- ARIAS DOMÍNGUEZ, A., «Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 3, 2024.
- BALAGUER PETROVA, S., «Modulación actual del complemento de IT por contingencias comunes en la negociación colectiva», *Revista de Información Laboral*, número 8, 2015.
- BALLESTEROS POLO, M., «Evolución temporal de la incidencia por incapacidad temporal de origen común según tramos de duración (2009-2018)», *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, número 2, 2020.
- BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., «Absentismo laboral: la incapacidad temporal del trabajador como principal causa», *La incapacidad temporal en el trabajo: régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Atelier, Barcelona, 2016.
- BENAVIDES, F. G., «Incapacidad temporal por contingencia común: el papel de la edad, el sexo, la actividad económica y la comunidad autónoma», *Revista Española de Salud Pública*, número 81, 2007.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., *El control del absentismo a través de la negociación colectiva. Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Lex Nova, Valladolid, 2015.
- BOADA GRAU, J.; DE DIEGO VALLEJO, R.; AGULLÓ TOMÁS, E., y MAÑAS RODRÍGUEZ, M. A., «El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales», *Psicothema*, número. 2, 2005.
- BRAVO FERNÁNDEZ, C y MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, E., «¿Hay un uso abusivo de la incapacidad temporal? El comportamiento de la IT antes, durante y después de la crisis: resultados, condicionantes y retos», *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación, I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Murcia.
- CANALDA CRIADO, S., «Análisis del V AENC en la trayectoria de la negociación Interconfederal», *Lan Harremanak*, número 50, 2023.
- CARRERAS ROIG, L., «Impacto económico del absentismo laboral», *La gestión del absentismo laboral: impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

- CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023.
- GARCÍA NINET, J. I., «Mejoras voluntarias previstas en la negociación colectiva», *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, número 25, 1993.
- «El absentismo y su escaso intento de control en la negociación colectiva española 2014-2016», *La incapacidad temporal en el trabajo: régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Atelier, Barcelona, 2016.
- GARCÍA ROMERO, B., «Acerca de la legalidad del descuento aplicado en retribución variable por ausencia al trabajo motivada por IT, disfrute de determinados permisos relacionados con la conciliación o suspensión de empleo sueldo por sanción disciplinaria», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 10, 2024.
- GARCÍA VIÑA, J., «¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas?», *Estudios de Deusto*, volumen 58/1, enero-junio 2010.
- IBARS ÁLVARO, J., «Absentismo laboral, un problema inaplazable», *Foment del Treball Nacional*, número 2126, 2009.
- MARTÍNEZ, R., y JANÉ, P., «Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto», *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, número 11, 2014.
- JOVER RAMÍREZ, C., «Incapacidad temporal y reducción del absentismo injustificado», *Temas Laborales*, número 106, 2010.
- LÓPEZ INSUA, B., «Control del fraude y del absentismo en las empresas durante los procesos de baja por incapacidad temporal; el nuevo papel de las mutuas en la reforma legislativa en curso», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 165, 2014.
- MUÑOZ RUIZ, A., «Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales», *Revista de Información Laboral*, número 8, 2014.
- ROMERO BURILLO, A. M., «Absentismo laboral y retribución del trabajador», *Justicia Laboral. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 53, 2013.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., «Mejoras voluntarias de Seguridad Social e Incapacidad Temporal», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, número extra, 2023.
- SERRANO ARGÜELLO, N., «El tratamiento de las incapacidades laborales en la negociación colectiva», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 16, 2008.
- VILA TIerno, F., «La posible discriminación por enfermedad ante las diferencias en la percepción de partidas extrasalariales: un estudio de la doctrina judicial española», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 12, número 3, julio-septiembre de 2024.