



Absentismo laboral en España: Evolución jurisprudencial y límites actuales de las políticas empresariales

1. Introducción

En los últimos años, el absentismo laboral se ha consolidado como una de las principales preocupaciones del mercado laboral español. Lo que históricamente se había entendido como una cuestión vinculada únicamente a las ausencias injustificadas o a la gestión interna de recursos humanos ha evolucionado hasta convertirse en un fenómeno estructural con profundas implicaciones económicas, organizativas, jurídicas y sociales.

El incremento sostenido de las situaciones de incapacidad temporal tras la pandemia, unido al auge de patologías relacionadas con la salud mental, el envejecimiento de la población activa y los cambios culturales en la concepción del trabajo ha situado el absentismo en el centro del debate laboral.

El presente artículo tiene por objeto analizar, desde una perspectiva jurídica y práctica, qué debe entenderse por absentismo laboral, cuáles son sus principales modalidades y causas, cuál es la situación actual en España y cómo ha evolucionado la interpretación judicial respecto de las políticas anti-absentismo, con especial atención a las nuevas sentencias sobre incentivos salariales durante las situaciones de incapacidad temporal y sobre las primas de asistencia.

Todo ello con el fin de comprender cómo el absentismo ha dejado de ser únicamente un problema organizativo para convertirse en uno de los grandes desafíos jurídicos y laborales contemporáneos.

2. Qué es el absentismo laboral

El absentismo laboral puede definirse, en términos generales, como la ausencia de la persona trabajadora de su puesto de trabajo durante el tiempo en que debía prestar servicios.

No obstante, desde un punto de vista jurídico, organizativo y estadístico, el concepto es considerablemente más amplio y complejo. No toda ausencia tiene el mismo origen ni las mismas consecuencias, y precisamente ahí reside una de las principales dificultades a la hora de analizar el fenómeno.

Existen ausencias plenamente justificadas y protegidas por el ordenamiento jurídico —como las derivadas de incapacidad temporal, permisos retribuidos o derechos de conciliación— y otras que responden a incumplimientos injustificados por parte de la persona trabajadora. Sin embargo, ambas suelen computarse estadísticamente dentro de los índices generales de absentismo, lo que explica parte del debate existente sobre la verdadera dimensión del problema.

Desde la perspectiva empresarial, el absentismo genera importantes costes directos e indirectos: incremento de sustituciones, pérdida de productividad, dificultades organizativas, sobrecarga del resto de trabajadores y deterioro del servicio. Pero, al mismo tiempo, una aproximación exclusivamente sancionadora puede resultar insuficiente si no se analizan adecuadamente las causas reales que originan las ausencias.

3. Tipos de absentismo

El absentismo laboral puede clasificarse en distintas categorías en función de la causa que

origina la ausencia y de su tratamiento jurídico.

3.1. Absentismo justificado

Es aquel derivado de situaciones legalmente reconocidas y protegidas por el ordenamiento jurídico. Entre los supuestos más habituales encontramos:

- Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Permisos retribuidos legal o convencionalmente previstos.
- Ejercicio de derechos de conciliación familiar y laboral.
- Situaciones de maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo.

Aunque estas ausencias estén plenamente justificadas, continúan computando en numerosos sistemas de medición del absentismo, lo que explica parte del incremento estadístico registrado en los últimos años.

3.2. Absentismo injustificado

Se produce cuando la persona trabajadora se ausenta sin causa válida o sin justificar adecuadamente su ausencia.

Este tipo de absentismo puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo sanciones o incluso despido disciplinario en casos graves o reiterados.

4. La situación actual del absentismo en España

España atraviesa actualmente uno de los niveles de absentismo más elevados de las últimas décadas. Los distintos informes elaborados por mutuas colaboradoras, organizaciones empresariales y entidades especializadas coinciden en señalar un incremento especialmente acusado desde la pandemia del COVID-19.

La salud mental ha adquirido una relevancia especialmente significativa. El incremento de bajas vinculadas a ansiedad, depresión o agotamiento emocional refleja un cambio profundo en las dinámicas laborales y sociales, y ha provocado que el debate sobre absentismo trascienda la mera productividad empresarial para convertirse también en una cuestión de salud pública.

A ello se añaden otros factores estructurales como:

- El envejecimiento de la población activa.
- La saturación de los servicios públicos sanitarios.
- Los retrasos diagnósticos y administrativos.

- El aumento de enfermedades crónicas.
- Los cambios culturales en la percepción del trabajo, especialmente en generaciones más jóvenes.
- La digitalización y el impacto constante de la tecnología sobre la desconexión laboral.

En consecuencia, el absentismo ha dejado de considerarse exclusivamente un problema interno de organización empresarial para convertirse en un fenómeno multidimensional con implicaciones laborales, económicas y sociales de enorme relevancia.

5. La evolución jurisprudencial después de la Ley 15/2022

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 15/2022, los tribunales comienzan a considerar discriminatorias numerosas medidas retributivas que computan las situaciones de incapacidad temporal como criterio para reducir o suprimir incentivos económicos, al considerar esta exclusión como discriminatoria.

En esta línea, tanto el Tribunal Supremo como la Audiencia Nacional han venido anulando primas de asistencia, sistemas de incentivos y cláusulas convencionales que penalizan las bajas médicas o el ejercicio de derechos de conciliación, al entender que pueden suponer una discriminación por razón de enfermedad. Esta doctrina resulta aplicable tanto a políticas empresariales unilaterales como a previsiones contenidas en convenios colectivos.

Uno de los pronunciamientos más relevantes es la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2025 (CENDOJ 28079140012025100033, caso Verallia). En este supuesto, el convenio colectivo establecía un incentivo colectivo cuya cuantía se reducía cuando la persona trabajadora superaba un determinado número de horas de ausencia mensual, computándose entre ellas las derivadas de incapacidad temporal y determinados permisos relacionados con la conciliación.

El Tribunal Supremo declara nula la cláusula al considerar que, aunque su redacción era aparentemente neutra, producía un efecto especialmente perjudicial sobre las personas trabajadoras en situación de enfermedad o que ejercían derechos legalmente protegidos. De este modo, la sentencia confirma que la enfermedad no puede utilizarse como criterio para reducir incentivos económicos cuando ello suponga una desventaja discriminatoria.

La importancia de esta resolución radica en que consolida un cambio de paradigma: las políticas antiabsentismo dejan de analizarse únicamente desde la perspectiva de la organización empresarial para someterse también al principio de igualdad de trato y no discriminación. Además, evidencia que este control alcanza incluso a las cláusulas negociadas en convenio colectivo.

La STS de 20 de enero de 2025 constituye así uno de los primeros grandes hitos de la doctrina surgida tras la Ley 15/2022 y sienta las bases de la posterior STS de 12 de febrero de 2026 (caso Mercadona), en la que el Tribunal Supremo matiza esta línea jurisprudencial introduciendo el criterio de proporcionalidad como elemento determinante para valorar la

licitud de los sistemas de retribución variable.

6. El criterio actual de los tribunales: la proporcionalidad como elemento clave

Pese al endurecimiento jurisprudencial derivado de la Ley 15/2022, el Tribunal Supremo ha aclarado que no toda diferencia retributiva vinculada al tiempo efectivo de trabajo resulta ilícita. La clave reside en distinguir entre las medidas que penalizan la enfermedad y aquellas que ajustan de forma proporcionada la retribución y los objetivos al tiempo realmente trabajado.

Esta distinción ha quedado consolidada en la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2026 (CENDOJ 28079140012026100166, caso Mercadona). El Tribunal analiza un sistema de retribución variable que reducía el incentivo durante los periodos de incapacidad temporal y exigía un periodo mínimo de prestación efectiva de servicios para generar el derecho al bonus.

La sentencia concluye que es lícito reducir proporcionalmente la retribución variable durante la incapacidad temporal, siempre que también se reduzcan proporcionalmente los objetivos exigidos, ya que durante ese periodo no existe prestación efectiva de servicios. En cambio, declara ilícito exigir un periodo mínimo de trabajo efectivo para acceder al incentivo, al considerar que este requisito penaliza indirectamente a quienes han permanecido de baja médica y convierte la enfermedad en un factor de exclusión.

De este modo, el Tribunal Supremo fija el criterio que actualmente marca la jurisprudencia: es admisible ajustar la retribución variable al tiempo efectivamente trabajado, pero no excluir o penalizar el acceso al incentivo por el mero hecho de haber estado en situación de incapacidad temporal.

Esta resolución introduce un importante equilibrio en la doctrina iniciada tras la Ley 15/2022, al reconocer que las empresas conservan cierto margen para diseñar sistemas de incentivos vinculados a la productividad, siempre que respondan a criterios objetivos, respeten el principio de proporcionalidad y no conviertan la enfermedad en una causa de pérdida automática de la retribución variable.

7. Conclusión

El absentismo laboral constituye actualmente uno de los mayores retos del mercado laboral español. Su crecimiento sostenido, especialmente tras la pandemia, ha puesto de manifiesto que no se trata únicamente de un problema de control empresarial, sino de un fenómeno complejo en el que confluyen factores sanitarios, organizativos, sociales y jurídicos.

La evolución normativa y jurisprudencial reciente demuestra, además, un cambio profundo de paradigma. La protección frente a la discriminación por enfermedad ha adquirido una relevancia central, limitando de forma muy significativa los tradicionales mecanismos empresariales de lucha contra el absentismo.

Las recientes sentencias del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional evidencian una tendencia clara: las políticas retributivas que penalicen directa o indirectamente las situaciones de incapacidad temporal encuentran hoy importantes obstáculos jurídicos, especialmente tras la Ley 15/2022.

Sin embargo, ello no significa que las empresas deban resignarse ante el incremento del absentismo. Lo que exige el nuevo contexto es un cambio de enfoque: menos medidas punitivas y más prevención, salud laboral, flexibilidad organizativa y sistemas retributivos cuidadosamente diseñados desde la proporcionalidad y el respeto a los derechos fundamentales.

La verdadera cuestión ya no es únicamente cómo reducir el absentismo, sino cómo hacerlo sin vulnerar el nuevo marco de protección jurídica construido alrededor de la enfermedad y la igualdad de trato.

Claudia Zabala Sanz

Abogada Laboralista – Employment Lawyer

derecho.laboral@forvismazars.com

