

10 sentencias clave del Tribunal Supremo sobre absentismo laboral y su incidencia en el salario



I. CONTEXTO GENERAL

El Tribunal Supremo ha venido delimitando en los últimos años el tratamiento del absentismo laboral en materia salarial, especialmente cuando las ausencias inciden sobre primas de asistencia, complementos de puntualidad, incentivos y sistemas de retribución variable. La doctrina diferencia entre permisos legalmente retribuidos, en los que debe mantenerse la remuneración ordinaria, e incapacidad temporal, que suspende el contrato de trabajo, pero no puede convertirse en un factor de penalización o discriminación.

La clave práctica para las empresas es revisar si el sistema retributivo aplica una regla de proporcionalidad real -reduciendo también objetivos, parámetros de rendimiento o periodos de referencia o si, por el contrario, convierte la IT, los permisos de conciliación o las ausencias legalmente protegidas en una causa automática de pérdida total o parcial del incentivo.

El orden propuesto no es estrictamente cronológico, sino temático: cuatro sentencias sobre permisos, tres sobre incentivos, una sobre complemento de asistencia, una sobre prima de objetivos y una sobre retribución variable.

II. LAS 10 SENTENCIAS CLAVE DEL SUPREMO EN MATERIA DE ABSENTISMO Y SALARIOS

1. Permisos retribuidos / permisos del art. 37 ET, lactancia e incentivos de productividad

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno) nº 815/2019, de 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018, Roj STS 4284/2019). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La sentencia analiza un sistema de retribución variable en el que el incentivo de secciones dejaba de devengarse durante determinadas ausencias, entre ellas permisos retribuidos, lactancia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o incapacidad temporal. La Sala parte de que los permisos legalmente retribuidos no pueden vaciarse de contenido mediante la exclusión de conceptos salariales ordinarios o vinculados de forma regular a la prestación.

El Tribunal declara la nulidad parcial de la cláusula en relación con determinados permisos del artículo 37.3 ET -especialmente los vinculados a cuidados, hospitalización, enfermedad grave o exámenes prenatales- y el permiso de lactancia. El razonamiento se apoya en la necesidad de evitar que el ejercicio de derechos de conciliación o permisos con impacto de género produzca una pérdida económica que desincentive su utilización.

Clave práctica: las empresas deben identificar qué ausencias quedan protegidas por ley o por su conexión con igualdad y conciliación, y excluirlas expresamente de cualquier regla de pérdida de incentivos.



2. Permisos retribuidos / pluses ordinarios de puesto durante licencias y permisos

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 645/2021, de 23 de junio de 2021 (rec. 161/2019, Roj STS 2615/2021). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La Sala resuelve si durante los permisos retribuidos deben abonarse determinados pluses ligados al puesto y a la forma ordinaria de prestar servicios, como idiomas, nocturnidad, domingos o festivos. La sentencia confirma que la retribución de los permisos no queda limitada al salario base, sino que debe comprender los conceptos que, por su habitualidad y regularidad, integran la remuneración ordinaria del trabajador.

El Tribunal no impone el abono de conceptos excepcionales, ocasionales o puramente contingentes, pero sí de aquellos que retribuyen circunstancias normales del puesto. La finalidad del permiso retribuido exige que la persona trabajadora no sufra una merma salarial por ejercer un derecho reconocido legal o convencionalmente.

Clave práctica: antes de excluir un plus durante un permiso, debe verificarse si retribuye una condición habitual del puesto; si forma parte de la remuneración ordinaria, su exclusión puede ser contraria a derecho.

3. Incentivos / objetivos individuales e incapacidad temporal

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 68/2023, de 25 de enero de 2023 (rec. 4265/2019, Roj STS 623/2023). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La controversia se centra en un incentivo anual por objetivos individuales cuya cuantía fue reducida por el periodo en que el trabajador estuvo en incapacidad temporal. Aunque el trabajador había alcanzado el porcentaje de cumplimiento exigido, la empresa aplicó un descuento automático ligado al tiempo de baja.

El Tribunal Supremo estima el recurso del trabajador y conecta el supuesto con la doctrina sobre retribución variable y objetivos colectivos. Si el objetivo se fija sin ajustar el periodo de referencia y finalmente se alcanza conforme a los parámetros establecidos, la incapacidad temporal no puede operar por sí sola como causa de reducción automática del incentivo.

Clave práctica: en incentivos por objetivos, la proporcionalidad debe reflejarse también en el objetivo exigible; si no se reduce el objetivo y este se cumple, el descuento por IT presenta un alto riesgo de nulidad.

4. Incentivos / incentivo de mejora, absentismo e IT

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 40/2025, de 20 de enero de 2025 (rec. 99/2024, Roj STS 174/2025). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La sentencia examina un incentivo de mejora vinculado a productividad, calidad y asistencia, cuya cuantía individual se modulaba en función de las ausencias. La Sala admite que combatir el absentismo puede constituir una finalidad legítima, pero advierte que esa finalidad no permite computar indiscriminadamente todas las inasistencias.

El Tribunal concluye que no deben computarse como absentismo penalizador las ausencias derivadas de enfermedad ni las vinculadas a derechos de conciliación o cuidado cuando su cómputo produzca discriminación directa, indirecta o por asociación. Ahora bien, la sentencia no anula globalmente el incentivo, porque sigue siendo lícito tener en cuenta ausencias injustificadas o ajenas a factores protegidos.

Clave práctica: las cláusulas antiabsentismo deben distinguir entre ausencias no justificadas y ausencias protegidas; no basta una fórmula general que compute cualquier ausencia mensual.



5. Incentivos / incentivos por ventas e IT en sistemas comerciales

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 725/2025, de 16 de julio de 2025 (rec. 4616/2023, Roj STS 3658/2025). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La Sala analiza un incentivo anual por ventas de tienda. La trabajadora estuvo cincuenta días en incapacidad temporal y la empresa descontó proporcionalmente ese periodo, pese a que el objetivo anual de ventas de la tienda se había alcanzado.

El Tribunal razona que, en un plan de incentivos con indicador colectivo o de tienda, el descuento de días de IT no puede aplicarse automáticamente si el resultado que condiciona el incentivo se ha cumplido. La sentencia no afirma que toda retribución variable deba abonarse íntegramente durante la IT, sino que exige atender al diseño del plan y a si existe una verdadera regla proporcional válida.

Clave práctica: en sistemas de ventas, el plan debe definir con claridad si el incentivo depende de resultados colectivos, individuales o mixtos, y cómo se ajustan objetivos y periodos de cálculo ante ausencias protegidas.

6. Complemento de asistencia / asistencia, puntualidad e IT por contingencias comunes

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 23/2026, de 14 de enero de 2026 (rec. 119/2025, Roj STS 207/2026). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La sentencia declara nula la previsión convencional que excluía el complemento de asistencia y puntualidad cuando la persona trabajadora había estado más de tres días en IT por enfermedad común en el mismo mes. La Sala diferencia la falta de devengo salarial durante la suspensión contractual de una penalización económica posterior vinculada al mero hecho de haber estado enfermo.

El Tribunal destaca que la enfermedad constituye un factor protegido por la Ley 15/2022 y que la mejora voluntaria de IT prevista en convenio no neutraliza la discriminación si el complemento se pierde al reincorporarse. La IT exime de trabajar y de retribuir salario durante la suspensión, pero no equivale a incumplimiento de asistencia o puntualidad imputable al trabajador.

Clave práctica: las empresas no pueden excluir el complemento de asistencia a partir de un determinado día de la IT, porque es discriminación indirecta por razón de enfermedad. Tampoco es lícito quitar el complemento de asistencia a un trabajador tras la reanudación de la baja médica.

7. Prima de objetivos / permanencia mínima, devengo proporcional e IT

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 159/2026, de 12 de febrero de 2026 (rec. 264/2024, Roj STS 842/2026). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La sentencia, relativa a una prima general por objetivos y permanencia, introduce una distinción relevante. De un lado, admite que una prima vinculada al rendimiento y al tiempo efectivo de trabajo pueda devengarse proporcionalmente durante los periodos en que el contrato está suspendido por incapacidad temporal. De otro, considera discriminatorio excluir la IT del cómputo de una permanencia mínima necesaria para acceder al incentivo.

La Sala parte de que la IT suspende el contrato ex artículo 45.1.c) ET y durante ese periodo no se devenga salario. Sin embargo, si la regla convencional impide alcanzar el umbral de permanencia por el simple hecho de haber estado de baja médica, la enfermedad se convierte en un obstáculo de acceso al incentivo, no en una mera regla de proporcionalidad.



Clave práctica: es recomendable separar las reglas de acceso al bonus de las reglas de cálculo; la IT puede afectar al devengo proporcional de una prima por rendimiento o de un bonus, pero no debe impedir automáticamente cumplir requisitos de permanencia mínima.

8. Permisos retribuidos / el permiso absorbe la jornada real de guardia

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 513/2026, de 27 de mayo de 2026 (rec. 123/2025, Roj STS 2406/2026). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

El Tribunal resuelve cómo deben disfrutarse los permisos retribuidos cuando la persona trabajadora tiene asignada una guardia o jornada prolongada de doce a veinticuatro horas. La práctica empresarial consistía en imputar únicamente ocho horas al permiso y exigir la recuperación, o dejar sin retribuir, el exceso de jornada.

La Sala concluye que, si el convenio reconoce el permiso por días y no establece una equivalencia horaria específica, el día de permiso debe comprender la totalidad de la jornada real prevista. La solución contraria vaciaría parcialmente el permiso, convirtiéndolo en no retribuido respecto de las horas que exceden de la jornada ordinaria.

Clave práctica: en sectores con guardias, turnos largos o jornadas irregulares, debe revisarse si los permisos por días cubren la jornada real programada, salvo limitación convencional expresa y válida.

9. Permisos retribuidos / prima de asistencia en permisos e incapacidad temporal

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno) nº 516/2026, de 28 de mayo de 2026 (rec. 155/2025, Roj STS 2447/2026). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La sentencia distingue entre permisos retribuidos e incapacidad temporal en relación con una prima de asistencia.

Durante los permisos legalmente retribuidos, la prima debe abonarse cuando constituye un concepto salarial ligado a la actividad ordinaria; el convenio colectivo no puede convertir un permiso retribuido en una ausencia con pérdida salarial.

En cambio, la IT suspende el contrato y exonera recíprocamente de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que durante ese periodo no se devenga salario ni la prima de asistencia. La Sala subraya, no obstante, que la IT no puede proyectar efectos penalizadores adicionales fuera del periodo de suspensión ni computarse de manera que prive de derechos que no dependen de la prestación efectiva durante la baja.

Clave práctica: las empresas deben pagar íntegramente la prima de asistencia durante los permisos retribuidos. No obstante, durante las bajas médicas por IT no se devengue y por tanto es lícito que no se abone salario ni prima de asistencia.

10. Retribución variable / bonus, absentismo, fuerza mayor familiar, conciliación y sanciones

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno) nº 522/2026, de 29 de mayo de 2026 (rec. 28/2025, Roj STS 2494/2026). [\[Acceso a la sentencia\]](#)

La sentencia examina el sistema de retribución variable del Grupo CEPSA, que minoraba el incentivo en función del absentismo y no garantizaba el 100% de los objetivos en determinados supuestos de ausencia. El debate incluye IT, permisos por fuerza mayor familiar del artículo 37.9 ET, permisos convencionales de conciliación y suspensiones de empleo y sueldo por sanción disciplinaria.

El Tribunal confirma que la IT, cualquiera que sea su contingencia o duración, no puede computarse como absentismo penalizador en un sistema de retribución variable.



Aplica un razonamiento similar a la fuerza mayor familiar y a los permisos vinculados a necesidades de cuidado, por su conexión con la discriminación indirecta por razón de sexo o por asociación.

La Sala admite en abstracto que el incentivo pueda devengarse de forma proporcional al tiempo trabajado, pero exige que los objetivos o módulos de rendimiento se reduzcan de forma correlativa. Respecto de la suspensión disciplinaria, precisa que la minoración no es automáticamente una multa de haber, pero rechaza el doble cómputo de la misma ausencia como menor tiempo trabajado y como reducción adicional por absentismo.

Clave práctica: todo sistema de variable ligado al absentismo debe excluir ausencias protegidas y, si se paga proporcionalmente al tiempo trabajado, ajustar de igual forma los objetivos para evitar una penalización encubierta.

III. CONCLUSIÓN

La jurisprudencia reciente no impide a las empresas diseñar sistemas retributivos vinculados a asistencia, productividad o rendimiento efectivo. Sin embargo, exige que esos sistemas no penalicen el ejercicio de permisos legales, derechos de conciliación o situaciones de enfermedad.

El control jurídico se desplaza del concepto genérico de "absentismo" a la causa concreta de la ausencia y a la proporcionalidad real del incentivo. Por ello, una revisión preventiva de convenios, acuerdos de empresa, planes de bonus y políticas internas resulta especialmente recomendable para reducir contingencias salariales, colectivas y de discriminación.

ANDERSEN tiene un equipo especializado en materia de absentismo y salarios que permite hacer una auditoría legal de acuerdo con la Ley 15/2022 y la doctrina judicial del Tribunal Supremo de los sistemas retributivos y convenios colectivos aplicables para ayudar a las empresas a tomar decisiones sólidas a la hora de abonar o no incentivos, primas o retribución variable cuando interfieren situaciones de bajas médicas.

ANDERSEN en la línea de asesoramiento MIRA 360 ayuda a las empresas a tener un diagnóstico preciso para construir un modelo de reducción integral del absentismo laboral con base a la información y datos que permitan gestionar 4 palancas organizativas -relaciones laborales, PRL, capital humano y perspectiva sindical- y diseñar planes de acción con medidas concretas de reducción del absentismo con la máxima viabilidad legal.

Para más información puede contactar con:



Carlos de la Torre

Socio

carlos.delatorre@es.andersen.com



Teresa Ceñal Tamayo

Asociada

teresa.cenal@es.andersen.com



Alba Morán Márquez

Abogada Senior

alba.moran@es.andersen.com