

EL ABSENTISMO LABORAL: PREVENCIÓN Y CONTROL

ABSENTEEISM AT WORK: PREVENTION AND CONTROL*

María Teresa Igartua Miró**
Universidad de Sevilla

SUMARIO: 1. Noción de absentismo; 1.1. Aproximación conceptual; 1.2. Tipología; 1.3. El absentismo «innecesario»; 1.4. Presentismo y absentismo virtual. –2. Sucinto recorrido por las causas de absentismo; 2.1. Multiplicidad de causas; 2.2. Las condiciones de trabajo y el clima laboral; 2.3. Factores sociales o externos. –3. Principales efectos negativos del absentismo. –4. Absentismo, prevención de riesgos y bienestar laboral. –5. Absentismo y control empresarial; 5.1. Las medidas de vigilancia y control; 5.2. La facultad para verificar el estado de salud ex art. 20.4 ET; 5.3. El recurso a la potestad disciplinaria. –6. Otras actuaciones empresariales; 6.1. Informes y estudios de absentismo; 6.2. Formación de la plantilla; 6.3. Incentivos. –7. Bibliografía citada.

RESUMEN

La complejidad y multicausalidad del absentismo aconsejan superar una concepción basada en el fraude, los controles y las sanciones para avanzar hacia un enfoque integral, que comprenda además la prevención, la sensibilización y la implicación de las empresas, con políticas y actuaciones desde distintos ámbitos. Conviene poner el foco de atención en los riesgos psicosociales, los entornos de trabajo saludables y el bienestar, mejorando las normas y políticas de conciliación en las empresas, con un papel más activo de la negociación y la extensión de fórmulas de trabajo flexible. Asimismo, debe tenderse a un mejor equilibrio entre las mejoras voluntarias y el absentismo, formulando «incentivos» negociales capaces de influenciar las decisiones sobre ausencias al trabajo «innecesarias».

ABSTRACT

The complexity and multi-causality of absenteeism make it advisable to go beyond a concept based on fraud, controls and sanctions to move towards a comprehensive approach, which also includes prevention, awareness-raising and the involvement of companies, with policies and actions in different areas. The focus should be on psychosocial risks, healthy working environments and well-being, improving work-life balance rules and policies in companies, with a more active role for negotiation and the extension of flexible working formulas. A better balance between voluntary improvements and absenteeism should also be sought by formulating negotiation 'incentives' capable of influencing decisions on 'unnecessary' absences from work.

* Recibido el 14 de enero de 2025. Aprobado el 3 de marzo de 2025.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Palabras clave: absentismo, prevención, promoción de la salud, reconocimientos médicos, equilibrio trabajo-familia.

Key words: absenteeism, prevention, health promotion, medical check-ups, work-family balance.

1. NOCIÓN DE ABSENTISMO

1.1. Aproximación conceptual

No existe un concepto unívoco de absentismo laboral, locución polisémica, difícil de concretar, que admite diversos enfoques¹, resultando su definición jurídica, en la que vamos a centrarnos, repleta de aristas, influenciada por factores psicológicos, sociológicos, organizativos y preventivos, entre los más significativos. Pese a la inexistencia de un concepto legal, no se da una situación de «anomia» legislativa, puesto que se menciona en algunas normas legales, sin un tratamiento integral ni en la legislación laboral ni en la normativa de Seguridad Social.

Como se sabe, el precepto más polémico, que daba carta de naturaleza a la extinción por circunstancias objetivas (letra d) del art. 52 ET)² fue derogado mediante RDL 14/2020, de 18 de febrero³, pese a la validación constitucional pocos meses antes por el TC⁴. Se otorgaba una facultad de extinción a coste más reducido como mecanismo extremo para combatir el absentismo, aunque no lo definía, centrándose en la superación de unos umbrales «asumibles» en un concreto lapso temporal⁵. Entre las causas de despido disciplinario se incluyen las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo, aludiéndose al índice de absentismo y sus causas, sin mayores precisiones, en los derechos de información de los representantes de los trabajadores ex art. 64.2 d).

No es fácil consensuar una definición, con un extenso abanico desde posiciones sumamente amplias a otras muy restrictivas, pasando por las intermedias, casi tantas como aproximaciones doctrinales a la cuestión⁶, al ser un fenómeno complejo, polifacético y multicausal, con diferen-

¹ VILLAPLANA GARCÍA, *Absentismo e incapacidad laboral. Promover organizaciones saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa*, CES del Principado de Asturias, Oviedo, 2015, distingue el legal, económico, sanitario y sociológico, pp. 55 y ss.

² Por todos, GÓMEZ SALADO, M. A., *El absentismo laboral como causa del despido objetivo. Puntos críticos en la redacción del art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores*, Granada, 2019, en especial, pp. 41 y ss.; ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *El absentismo laboral*, Civitas-Thomson Reuters, Madrid, 2013, sobre todo pp. 25 y ss.; CIALTI, P. H., «Extinción del contrato de trabajo. El despido del artículo 52 d) ET no supera(ba) el control de convencionalidad», *Temas Laborales* n.º 152, 2020, pp. 301 y ss.; MORENO i GENÉ, J., «La extinción del contrato por absentismo: productividad empresarial versus derechos constitucionales reconocidos al trabajador»; *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n.º 55, 2020.

³ RD 14/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52. d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE 19 de febrero).

⁴ STC 118/2019, 16 de octubre (BOE 20 de noviembre).

⁵ Subsiste vigente su trasunto casi literal en el RD 1368/1985, 17 de julio, para los minusválidos en Centros Especiales de Empleo (BOE 8 de agosto); estimado incompatible con la doctrina europea sobre el despido por absentismo de personas con discapacidad por CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023, p. 130.

⁶ Sobre los orígenes históricos, GÓMEZ SALADO, M. A., *El absentismo laboral...*, op. cit., pp. 9 y ss.; LUELMO MILLÁN, M. A., *El absentismo laboral hoy a la luz de su actual literatura, doctrina, normativa y jurisprudencia. Novedades sobre el registro de la jornada laboral*, Sepin, Madrid, 2019, pp. 15 y ss.

cias incluso sobre si se refiere a jornadas completas o comprende también las faltas de puntualidad, siendo mayoritaria la primera postura⁷.

El grado de coincidencia es mucho mayor al revestirlo de connotaciones negativas⁸, por sus notorias repercusiones para las empresas, las personas trabajadoras y el sistema de Seguridad Social, pues el mayor volumen de ausencias corresponde a las situaciones de Incapacidad Temporal (en adelante, IT). El TJUE⁹ despejó cualquier atisbo de duda sobre la legitimidad de combatir el absentismo, con medios proporcionados y no excesivos. Objetivo lícito también atisbado por el TC (STC 118/2019, 16 de octubre): proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, atendiendo a la singular onerosidad que las bajas intermitentes y de corta duración¹⁰ suponen para el empleador.

1.2. Tipología

Dada la complejidad del fenómeno, es frecuente realizar tipologías del absentismo, en base a distintos criterios, siendo los principales la existencia o no de causa justificativa, la voluntariedad y la duración¹¹. Respecto al primero, según su causa, el absentismo será justificado, esto es, amparado en una causa legal, siendo lo más habitual un permiso o una enfermedad, o bien injustificado. En función de la duración la falta de asistencia comprenderá un período corto, pocos días, o será de larga duración o largo plazo, es decir, ausencias prolongadas que perduran en el tiempo, no necesariamente coincidente con los 61 días previstos en la Orden ESS/1187/2015¹².

Se suele también poner el acento en la voluntariedad, en función de que la ausencia responda a una decisión consciente de no asistir al trabajo o sea involuntaria, esto es, causada por circunstancias que escapan al control de la persona trabajadora, con frecuencia la enfermedad o el accidente. Por último, el absentismo puede ser enfocado a título individual o venir referido al total de la plantilla; como sostuvo el TS, puede abordarse de forma indistinta al guardar una indiscutible proximidad y paralelismo y estar ambas asentadas sobre las ausencias laborales¹³.

1.3. El absentismo «innecesario»

En una acepción común, el diccionario de la RAE identifica el absentismo con «la abstención deliberada de acudir al trabajo», por tanto, si es voluntaria o de propósito¹⁴. También se manejan

⁷ CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., p. 11.

⁸ También por las dificultades de desvelar el fraude y las conductas «evitables», por todos, VILLAPLANA GARCÍA, *Absentismo e incapacidad laboral...*, op. cit., p. 33.

⁹ TJUE 18 de enero de 2018 (Asunto Ruiz-Conejero, C-270/216).

¹⁰ Es frecuente poner el acento en la dudosa veracidad de las motivaciones de muchas de las bajas de corta duración, vid. MARTÍNEZ, R. y JANÉ, P., «Que lo urgente no relegue lo importante: absentismo vs. productividad», *Revista catalana de Dret públic*, n.º 48, 2014, pp. 134 y ss., www.rcdp.cat.

¹¹ Por todos, SALA FRANCO, T. y PEDRAJAS MORENO, A., *Ausencias al trabajo y absentismo. Tratamiento jurídico*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 11.

¹² Orden EY SS./1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración (BOE 20 de junio), cuyo artículo 2 distingue 4 tipos de procesos según su duración estimada.

¹³ STS 23 de enero de 2007 (R. 4465/2005). Algunas cuestiones sobre la relación entre ambos en ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *El absentismo laboral*, op. cit., pp. 73 y ss.

¹⁴ A la concurrencia del elemento de la voluntariedad deben ceñirse las conductas absentistas, pese al coste que le pueden suponer al empresario otras ausencias, así NIETO ROJAS, P., «La incidencia de los complementos salariales en la reducción del absentismo. Su recepción en la negociación colectiva», *Revista de Información Laboral* n.º 5, 2016, p. 1 (versión consultada en Aranzadi digital).

acepciones más amplias incluyendo toda falta «imprevista» del trabajador en un día (u horas) en que estaba llamado a acudir a su puesto de trabajo¹⁵, al margen de la causa o la voluntariedad, centrándose en la previsión, excluyendo ausencias más o menos planificadas (vacaciones o festivos) o determinadas por decisiones empresariales, como suspensiones, sanciones y otras análogos¹⁶.

Dada la amplitud esbozada, lo esencial no es tanto una definición cerrada sino un análisis que permita identificar su origen, sus causas y, en la medida de lo posible, cuales resultarían evitables, con un especial acento en su «justificación». Es cierto que en la práctica el punto de mira se pone en la IT por contingencias comunes al ser la vía más frecuente de encubrimiento formal de una ausencia injustificada¹⁷, con cierta propensión a la sospecha de fraude en la percepción de prestaciones, que ha marcado incluso el paso al legislador con reformas centradas en evitar prácticas abusivas y luchar contra el fraude. Aunque los datos estadísticos manejados muestran patentes divergencias¹⁸, se ha situado a España como líder del absentismo laboral por incapacidad temporal en Europa, con un coste del 1,4 % del PIB¹⁹.

Sin dudar de la necesidad de controlar estas coberturas formales, para evitar abusos, no debería criminalizarse a los trabajadores ni poner bajo sospecha el criterio médico, pues hay ausencias indispensables para la preservación y recuperación de la salud. En definitiva, habría que poner el acento en las faltas «innecesarias», por ejemplo, en caso de dolencias leves que permiten continuar trabajando, sin riesgo para la salud y sin incidencia significativa en el desarrollo de la prestación o la productividad, buscando no caer en el presentismo, también indeseado, con notorias dificultades para desentrañar cuándo los problemas de salud no son reales o no afectan la capacidad para el trabajo.

1.4. Presentismo y absentismo virtual

Enlazando con lo anterior, conviene llamar la atención acerca de un fenómeno al alza que sería el denominado «presentismo» o síndrome de la silla vacía o caliente²⁰. Como tal viene entendiéndose tanto la comparecencia al trabajo encontrándose enfermo o aquejado de una dolencia, por distintas motivaciones, como la asistencia con bajo rendimiento, procrastinación²¹,

¹⁵ VILLAPLANA GARCÍA, *Absentismo e incapacidad laboral...*, op. cit., p. 31.

¹⁶ En algunos estudios se comprenden todas ellas, dando al traste con la finalidad de actuar sobre aquel que podríamos considerar «innecesario» o evitable, vid. los 32 ítems que se incluyen en VV.AA., *Informe sobre absentismo laboral*, Foment de Treball Nacional y The Adecco Group Institute, 2024.

¹⁷ La mayoría de los estudios sitúan el mayor volumen de inasistencia al trabajo debido a la situación de IT, entre otros, BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., «El absentismo laboral: la incapacidad temporal del trabajador como principal causa», en GARCÍA VIÑA, J. et al., *La incapacidad temporal en el trabajo. Régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Atelier, Barcelona, 2016, p. 121.

¹⁸ Estas divergencias en CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., en especial p. 18. Pueden verse los datos en ADECCO, *XIII Informe sobre Empresa Saludable y Gestión del Absentismo*, Madrid, 2024, pp. 25 y ss. Son muy críticos con los datos aportados en algunos estudios de las patronales los autores del informe VV. AA., *El absentismo laboral*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y CCOO, Madrid, 2019, en especial pp. 4 y ss. Pueden también consultarse los datos de absentismo en Europa debido a enfermedad, por empleado y año en https://gateway.euro.who.int/en/indicators/hfa_411_2700-absenteeism-from-work-due-to-illness-days-per-employee-per-year/#id=19398.

¹⁹ PEIRÓ, J. M. et al., *Estudio sobre la incapacidad temporal y siniestralidad*, Umivale Activa e Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Valencia, 2024, pp. 1 y ss., disponible en <https://www.ivie.es/es-ES/espana-lidera-absentismo-laboral-incapacidad-temporal-europa-coste-del-14-del-pib>

²⁰ LUELMO MILLÁN, M.A., *El absentismo laboral...*, op. cit., p. 83.

²¹ La relación entre estos términos en DE ANTONIO GARCÍA, M., «Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador», *Medicina y Seguridad en el Trabajo* vol. 57, n.º 223, 2011, pp. 111 y ss.

falta de realización de las tareas o desarrollo de actividades privadas²², con frecuencia a través de internet, interacción en redes sociales, chatear, mientras se está presente en el lugar de trabajo²³, que puede tildarse de «absentismo virtual» con pérdida de tiempo o resultados o, simplemente, un trabajo poco productivo por causas diferentes al estado de salud²⁴.

Lo ciñe al enfoque ligado a la salud la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (EUROFOUND), situando entre sus motivos el sentido de lealtad hacia la empresa, clientes y compañeros de trabajo, la obligación o presión externa o ambas, relacionándolo con un descenso de la productividad y mayor incidencia en empresas pequeñas²⁵; otras razones serían la necesidad de ingresos, o el miedo a perder el empleo²⁶. Se pone el foco de atención en los problemas de salud mental ligados a los riesgos psicosociales en el trabajo²⁷, considerando que prolifera más en el teletrabajo²⁸.

Aunque ha recibido menor atención doctrinal y, pese a sus diferencias, comparte profundas raíces comunes con el absentismo, con efectos perjudiciales²⁹, inclusive más que al anterior³⁰, además de pérdida de rendimiento, agravación de problemas de salud existentes o nuevas ausencias. Es probable que las acciones de prevención del absentismo centradas en la mejora de la salud y la calidad de la vida laboral tengan también repercusiones beneficiosas en la reducción y prevención del presentismo³¹.

²² Este doble planteamiento en GÓMEZ SALADO, M. A., *El absentismo laboral...*, op. cit., pp. 26-27; LÓPEZ ROZO, E. y RIAÑO CASALLAS, M., «Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura», *Revista Movimiento Científico*, n.º 9 (1), 2015, p. 50, sitúan el origen en 1994 cuando el profesor Cary Cooper, psicólogo especializado en gestión organizacional, acuñó el término para describir la condición de quienes permanecen en el trabajo, pero no son tan productivos como de costumbre, debido a alguna enfermedad, estrés o cualquier otro tipo de distracción. Sobre su extensión y graves consecuencias, SCHNABEL, C., «Presentismo en el lugar de trabajo», *IZA World of Labor 2022*: 495, p. 1. Se ha hablado también de absentismo «in situ», al revés y otros análogos para este comportamiento, centrando el presentismo en la asistencia del empleado incapacitado para trabajar, VILLAPLANA GARCÍA, *Absentismo e incapacidad laboral...*, op. cit., p. 30.

²³ Puede verse, MORO ABADÍA, O., «Presentismo: historia de un concepto», *Cronos, Cuadernos Valencianos de Historia de la Medicina y de la Ciencias*, vol. 9, 2006, pp. 149 y ss. Sobre el absentismo presencial y el control de los ordenadores, SALA FRANCO, T., «El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal», *Revista Ius et Praxis*, n.º 1, 2011, p. 284.

²⁴ IGARTUA MIRO, M. T., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 302.

²⁵ EUROFOUND, *Absence from work*, Luxembourg, 2010, p. 11.

²⁶ VV. AA., *El absentismo Laboral...*, op. cit., p. 2.

²⁷ EUROFOUND, *Working conditions and sustainable work. Psychosocial risks to worker's well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic*, Luxembourg, 2023, en especial pp. 3 y 20. También LUELMO MILLÁN, M. A., *El absentismo laboral...*, op. cit., pp. 53 y ss.

²⁸ Apunta en esta dirección EUROFUND, *Working conditions and sustainable...*, op. cit., p. 57, dando a menudo como resultado bajadas de productividad.

²⁹ Sobre sus efectos negativos, TIRABOSCHI, M., «Las nuevas fronteras de los sistemas de Seguridad Social: empleabilidad, trabajo y tutela de las personas con enfermedades crónicas», *Trabajo y Derecho*, n.º 7-8, 2015, p. 14 (versión digital); HO, T. C. F., SHEAN MIN, N., POH-CHUIN, T. y HEE, O. C., «Presenteeism in the workplace and the effect on employees' well-being», *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 16 (2), 2022, pp. 932 y ss.

³⁰ LÓPEZ ROZO, E. y RIAÑO CASALLAS, M., «Presentismo y su relación...», op. cit., p. 50, indican la dificultad de detección y el carácter oculto del coste al estar el trabajador en su empleo sin cumplir eficazmente su labor.

³¹ CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., pp. 42-43. Diversos estudios aconsejan su tratamiento y estudio conjunto, al estar íntimamente relacionados, por todos, con cita de KAISER Y MÖRLAND *et al.*, en ADECCO, *XIII Informe sobre Empresa Saludable...*, op. cit., p. 23.

2. SUCINTO RECORRIDO POR LAS CAUSAS DE ABSENTISMO

2.1. Multiplicidad de causas

Debido a la pluricausalidad del fenómeno, difícil de explicar de manera satisfactoria a partir de una única circunstancia, es habitual incluir un conjunto variado de causas atinentes a la propia persona que presta servicios o sus acicates para ausentarse o a las condiciones de trabajo y el clima laboral, pero también de tipo social y/o económico sustancialmente. La principal razón de ausencia «justificada» es el estado de salud de la persona trabajadora o, más correctamente, su merma, la enfermedad o una dolencia «impeditiva», cuya gravedad y evolución marcarán la duración, con alta incidencia de aspectos biológicos, como el sexo, la constitución física o la edad, pero también del umbral del dolor, la propia respuesta al tratamiento, el carácter de la persona o señas como la hipocondría y otras similares³². Algunas ausencias presentan una duración excesiva situando el foco de atención en aspectos como las listas de espera de la sanidad pública, con notables retrasos para el diagnóstico y tratamiento, en la recuperación del trabajador, la reincorporación paulatina y flexible, el control y la gestión de la IT³³, con propuestas de mejora a fin de intentar contener el gasto público, incluyendo la ampliación de competencias de las Mutuas³⁴. A estudiar los convenios entre las Mutuas y los Servicios Públicos de Salud y la evaluación de la IT se dedicará la Comisión estatal para la vigilancia y control cuya creación anuncia la DA Sexagésima de la LGSS creada por RDL 11/2024, 23 diciembre³⁵.

Es compleja la comprobación de las motivaciones para ausentarse del trabajo³⁶ o para prolongar indebidamente una ausencia justificada, debidas a veces a factores ocultos, de corte subjetivo, no reconducibles a patrones comunes. La propia sensación de sentirse enfermo o la valoración de la capacidad para ir a trabajar varía según las personas, existiendo también poderosas razones por las dificultades para equilibrar trabajo-familia, la existencia de mal clima laboral, riesgos psicosociales, incluidos el acoso y la violencia, existencia de conflictos laborales

³² VICENTE PARDO, J. M., «La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica», *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, n.º 64 (251), 2018, p. 11; seguido en este punto por CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., pp. 19-20. También en el Informe del Ministerio de la Presidencia sobre *Evaluación de las medidas de racionalización y mejora de la gestión de la Incapacidad Temporal*, Madrid, 2009, p. 139; sobre la posibilidad de trasladar parte del trabajo asistencial a las Mutuas, p. 154. Puede verse VILLAPLANA GARCÍA, M., SÁEZ NAVARRO, C., MESEGUER DE PEDRO, M. y GARCÍA-IZQUIERDO, M., «Grado de efecto de las variables sociodemográficas, laborales, organizativas y del entorno en la duración de la incapacidad temporal por contingencias comunes en España», *Atención Primaria* 2015, 47 (2), pp. 90 y ss.

³³ Sobre el particular, RODRÍGUEZ INIESTA, G., «El control y la gestión de la incapacidad temporal. A propósito de la reforma introducida por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 6, 2023, pp. 145 y ss.; CRESPI FERRIOL, M. M., «Absentismo burocrático: consideraciones críticas al hilo de la reforma de la incapacidad temporal», *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 2, núm. 1, 2023, pp. 131 y ss.

³⁴ Entre otros, LAFUENTE SUÁREZ, J. L., «La interpretación “más favorable” a la Administración Pública en los procedimientos administrativos y judiciales de incapacidad temporal (y de la incapacidad en general)», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n.º 26, 2021, en especial pp. 51 y ss. Un extenso recorrido por la incorporación de las Mutuas en la gestión y su evolución, SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.), *Hacia un nuevo modelo de gestión de la incapacidad temporal*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, pp. 23 y ss. Asimismo, MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., «Propuestas de mejora para la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes formuladas por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Análisis técnico jurídico y de política del Derecho», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* n.º 38, 2024, pp. 15 y ss.

³⁵ Para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (BOE 24 de diciembre).

³⁶ Un enfoque desde la psicología en FIDELES DE OLIVEIRA *et al.*, «Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution of the prevention of absenteeism at work», *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, v. 15, n.º 12, 2023, pp. 17557 y ss.

o los propios hábitos laborales³⁷, unidos a frecuente falta de interés o control empresarial, compareciendo con frecuencia entremezcladas.

2.2. Las condiciones de trabajo y el clima laboral

Hace ya algún tiempo se llegó a tildar al absentismo como una especie de «protesta muda (en muchos casos inconsciente) contra un estado de cosas creado por el tipo de trabajo o las condiciones de vida en general»³⁸, afirmación algo excesiva, aunque no puede descartarse que la decisión de ausentarse venga «favorecida» por factores ligados al entorno de trabajo, las propias condiciones de trabajo o su contribución a la percepción subjetiva sobre la enfermedad o el malestar que «impiden» asistir al trabajo³⁹. Al margen de las dificultades de prueba, una mejora en estas condiciones y en la organización del trabajo, arrojaría efectos positivos sobre el absentismo, en especial, actuaciones sobre el tiempo de trabajo, los horarios o el equilibrio trabajo y vida privada, con mayores tasas de absentismo en el trabajo a turnos o con jornadas laborales prolongadas⁴⁰.

Especial relevancia cobra el llamado «clima laboral» que, si bien mirado, cuando es negativo puede ser detonante de mayores tasas de absentismo, sin descartar que el clima empeore como consecuencia del elevado número de ausencias y su imprevisibilidad, dadas sus repercusiones para la empresa y el resto de la plantilla. Aquí cobran un papel destacado las situaciones de acoso y violencia, en la acepción amplia manejada por el Convenio 190 OIT⁴¹, en ocasiones «resueltas» bajo la cobertura de una IT⁴². Conexión que se ha cifrado en dos factores: la propia afectación de dicha violencia sobre la salud del trabajador y el carácter deliberado de la ausencia que se utiliza como estrategia para reducir la exposición⁴³, razón que incide en la necesidad de ajustar el ordenamiento interno al planteamiento internacional, garantizando la incolumidad de la dignidad e integridad de los trabajadores y efectos colaterales positivos sobre el absentismo.

³⁷ Sobre la «relativización» del problema son interesantes los datos del estudio de MARTÍNEZ, R. y JANÉ, P., «Que lo urgente no relegue...», *op. cit.*, p. 144.

³⁸ BEHREND, H., «La ausencia voluntaria del trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 59, n.º 2, https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992386523402676/41ILO_INST:41ILO_V2. Para DE LAS HERAS BORRERO, F. M., «El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico», *Revista de Política Social*, n.º 136, 1982, p. 162, se trataba de un problema de insatisfacción, vinculándolo a una actitud personal, reacción de huida y otras connotaciones similares.

³⁹ La relevancia de esta percepción individual en el proceso decisional, entre otros, VILLAPLANA GARCÍA, *Absentismo e incapacidad laboral...*, *op. cit.*, p. 35.

⁴⁰ Dionne y Dostie (2007) citados en ADECCO, *XIII Informe sobre Empresa saludable...*, *op. cit.*, p. 21.

⁴¹ En general, sobre la adhesión al Convenio 190 OIT y sus implicaciones, *vid.* MORENO MÁRQUEZ, A., «El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español», *Temas Laborales* n.º 166/2023, pp. 93 y ss.; SERRANO ARGÜELLO, N., «La adhesión de España al Convenio de la OIT núm. 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo», en FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (Dir.), *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 193 y ss.; SIRVENT HERNÁNDEZ, N., «El derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso. Nuevos desafíos a la luz del Convenio 190 OIT», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 269, 2023, pp. 1 y ss. (versión digital consultada en la base de datos Aranzadi Instituciones); también, IGARTUA MIRÓ, M. T., «Medidas preventivas frente a la violencia y el acoso: Convenio 190 OIT, regulación interna y aplicación práctica», en ALTÉS TÁRREGA, J. A. y YAGÜE BLANCO, S., *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 363 y ss.

⁴² A estos usos alternativos para cubrir necesidades de cuidado alude ESTEBAN LEGARRETA, R., *Controles y límites de la Incapacidad Temporal*, Bomarzo, Albacete, 2019, p. 20.

⁴³ EUROFOUND, *Health and well-being at work: a report based on the fifth European working conditions survey*, Luxemburgo, 2012, p. 60.

2.3. Factores sociales o externos

Sin ánimo de exhaustividad, pese a que los anteriores factores son los más relevantes, se ha probado la relación inversa entre desempleo y absentismo, cayendo este último en épocas de crisis, cuando las cifras de paro son más elevadas⁴⁴ y tasas menores en modalidades temporales, con incrementos con el aumento de la antigüedad en la empresa⁴⁵, debido al presumible escudo protector de unos mayores costes del despido. Asimismo, las cifras son mayores en las administraciones públicas, cuando el empleo es estable y no debe el empleado buscar uno nuevo⁴⁶.

Incuestionable trazar la conexión con las condiciones de acceso y económicas de la prestación por IT, con clara incidencia de las mejoras voluntarias pactadas con frecuencia vinculadas al índice de absentismo, cuyo aumento puede llevar incluso a la reducción de una parte del complemento⁴⁷. En definitiva, parece que quienes sufren menos quebranto económico en su compensación en los periodos de IT son más propensos a ausentarse con esta cobertura o, a lo menos, a prolongarlos «indebida o injustificadamente».

3. PRINCIPALES EFECTOS NEGATIVOS DEL ABSENTISMO

Lejos de un análisis exhaustivo, nuestro objetivo es bastante más modesto limitándonos a visibilizar algunas de las consecuencias negativas del absentismo, sin entrar en el coste público de las prestaciones de IT. Con frecuencia las empresas lo sitúan en el centro de la presunta baja productividad en España, cuestión harto compleja y multicausal, sin ignorar la posible repercusión en la calidad y cantidad del trabajo.

Entrando en algunos costes económicos, el empresario debe asumir el pago de una parte de la prestación de IT en contingencias comunes (entre el cuarto y el decimoquinto día), el salario del día de la misma (art. 173.1 LGSS) y posibles mejoras voluntarias pactadas (art. 239 LGSS), con obligación de cotizar, sin que la ausencia incida en la duración de las vacaciones; además de posibles quebrantos económicos aparejados a jornadas perdidas. A lo que habría que sumar, en su caso, gastos de contratación y remuneración de un sustituto o el abono de horas extraordinarias o complementarias a otros trabajadores, con previsibles repercusiones en el funcionamiento de los grupos o equipos de trabajo, en la organización de los turnos, incidiendo en el clima laboral, provocando malestar en quienes asumen las consecuencias, inclusive, sobrecarga o nuevos problemas de salud, difícilmente medibles, de las personas que desempeñan las tareas del trabajador de baja sin compensación, posible efecto «contagio» y conflictos laborales susceptibles de provocar nuevas ausencias. Desajustes que pueden perjudicar la imagen corporativa de la empresa. Costes especialmente elevados⁴⁸ y difíciles de cubrir en la empresa pequeña y microempresa, con cierto reflejo en unas mayores cifras de absentismo en las de mayor tamaño⁴⁹.

⁴⁴ BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., «El absentismo laboral...», *op. cit.*, p. 156.

⁴⁵ VILLAPLANA GARCÍA, *Absentismo e incapacidad laboral...*, *op. cit.*, pp. 80 y 108 y ss. para los datos.

⁴⁶ Por todos, CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, *op. cit.*, p. 32.

⁴⁷ A título meramente ejemplificativo, en la STS 27 de febrero de 2024 (R. 6/2022) se confirma el derecho al complemento de IT, admitiendo la reducción derivada de lo pactado, más no su supresión.

⁴⁸ Según EUROFOUND, *Absence from work*, *op. cit.*, p. 2, el coste del absentismo podría alcanzar alrededor del 2,5 % del PIB en Europa. Para apreciar las diferencias por territorios dependiendo de las causas de absentismo y en función si se trata de hombres o mujeres, es interesante consultar el estudio de ANTÇZAK, E. y MISZCZYNSKA, K. M., «Causes of Sickney ss. Absenteeism in Europe-Analysis from an Intercounty and Gender Perspective», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, n.º 18, 2021, 11823. <http://doi.org/10.3390/ijerph182211823>.

⁴⁹ VILLAPLANA GARCÍA, *Absentismo e incapacidad laboral...*, *op. cit.*, p. 83, con datos en relación con otros factores como el sector económico, la ubicación geográfica, la época del año y así sucesivamente.

La persona trabajadora también sufre repercusiones económicas, en especial en situación de IT, mayores o menores en función de la cuantía final de la prestación⁵⁰, con tendencia a apreciar «cierto» incentivo a permanecer o situarse en situación de baja laboral si la merma de ingresos es menor⁵¹. Pero las ausencias, en especial de larga duración, pueden afectar a la formación, la experiencia profesional o las propias relaciones sociales en la empresa, incluso con pérdida de clientes. Tampoco cabe descartar efectos sobre la promoción profesional, ni problemas de aislamiento, cierto «rechazo», malestar laboral y otros similares. Planean también ciertos riesgos de pérdida de empleo sin una solución definitiva al problema de la calificación del despido del trabajador enfermo⁵², más fácil si son contratos de duración determinada.

Ante este panorama, además de la poderosa necesidad de acortar las bajas médicas ante prolongaciones «innecesarias», se incide ahora en la reincorporación al trabajo⁵³, con planteamientos más modernos de vuelta paulatina o flexible, que pueden resultar adecuados, pese a las divergencias sobre la forma, los procedimientos o los sujetos encargados de las decisiones, que han de descansar exclusivamente en actos médicos, sin presiones por parte de la Administración y menos aún de la propia empresa.

4. ABSENTISMO, PREVENCIÓN DE RIESGOS Y BIENESTAR LABORAL

Viene de lejos la conexión entre el absentismo y la seguridad y salud en el trabajo, cobrando en la actualidad mayor relevancia, poniendo el foco de atención en la calidad de vida laboral⁵⁴. Es cierto que la IT por contingencias profesionales presenta menor margen para el fraude, sobre todo en el accidente de trabajo, pero puede prolongarse «indebidamente»⁵⁵, algo que unido a la canalización como contingencias comunes de numerosas dolencias, dada nuestra definición restrictiva de la enfermedad profesional, aconseja seguir avanzando en el terreno preventivo, reduciendo las cifras de siniestralidad y como reflejo el absentismo, profundizando en una concepción integral de la seguridad y salud, con especial atención a los riesgos ligados a la organización del trabajo con graves repercusiones sobre la salud mental, con aumento del absentismo de larga duración⁵⁶.

⁵⁰ En la actualidad no se percibe prestación durante los 3 primeros días de la baja, el 60% de la base reguladora hasta el día vigésimo primero y un 75 % a partir de ese momento.

⁵¹ Opinión bastante extendida respecto a las mejoras voluntarias pactadas en los convenios, por todos, GARCÍA NINET, J., «El absentismo y su escaso intento de control en la negociación colectiva española 2014-2016», en GARCÍA VIÑA, J. et al., *La incapacidad temporal...*, op. cit., p. 86. También apuesta por los «recortes» como medida anti absentista, LAFUENTE SUÁREZ, J. L., *Los complementos a las prestaciones económicas de incapacidad temporal y el control del absentismo*, Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 83 y ss.

⁵² Sobre esta cuestión en la que no hemos de entrar, por todos, AGUILERA IZQUIERDO, R., *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, BOE, Madrid, 2023; ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales», *Revista Crítica de Relaciones Laborales. Laborum*, n.º 12, 2024, en especial pp. 55 y ss.; ASQUERINO LAMPARERO, M. J., «La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley Integral para la igualdad de trabajo y la no discriminación», *Temas Laborales*, n.º 165, 2022, pp. 151 y ss.

⁵³ Sobre las obligaciones de evaluar el estado de salud tras una baja de larga duración, vid. STSJ Cataluña 15 de enero de 2024 (R. 4110/2023).

⁵⁴ CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., pp. 49 y ss. Sobre la mejora de las condiciones de trabajo para reducir al mínimo los procesos de IT por contingencias profesionales y su duración, BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., «El absentismo laboral...», op. cit., pp. 156-7.

⁵⁵ Las duraciones medias son menores, sin embargo, en los procesos de IT por contingencias profesionales, pues los mismos procesos debidos a contingencia común duran casi un 40 % más (una media de 70 días), si bien las Mutuas lo achacan a su gestión, proponiendo igualarlos si se les cede según lo recogido en ADECCO, *XIII Informe sobre Empresa saludable...*, op. cit., p. 9.

⁵⁶ Los trastornos mentales, el estrés, la depresión y la ansiedad son las principales causas de IT en los países desarrollados, ADECCO, *XIII Informe sobre Empresa saludable...*, op. cit., pp. 119-122, pero en muchos casos están causadas por el trabajo aunque se consideren por contingencias comunes, destacando la importancia de su prevención la propia OMS.

Hace ya una década se comenzó a vincular el bienestar en el trabajo con el aumento de la productividad, señalando la Estrategia comunitaria de Seguridad y Salud (2014-2020) que el fomento de unas condiciones de trabajo más seguras y saludables en el lugar de trabajo son factores fundamentales no solo para mejorar la calidad del empleo y las condiciones laborales, sino también para promover la competitividad; la buena salud de los trabajadores tiene un efecto positivo directo y mensurable en la productividad y contribuye a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social⁵⁷.

Aunque la vinculación se desconoce a nivel legislativo, es posible vislumbrarla en la STS 16 de febrero de 2016⁵⁸, donde se destaca un informe elaborado por la Inspección de Trabajo que señala la relevancia de tener en cuenta en la evaluación de riesgos psicosociales los datos de absentismo laboral de la plantilla⁵⁹, analizándolos con detalle, especificando los que responden a enfermedad y accidente, en especial su posible relación con los índices de patología psicosocial.

Con posterioridad, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en un Informe dedicado a los riesgos psicosociales, el estrés y el absentismo (2019), pone de manifiesto los efectos negativos del estrés, la ansiedad y la depresión tanto sobre el rendimiento general de la empresa como respecto al aumento del absentismo⁶⁰ y del presentismo así como mayor rotación, aumento de los índices de accidentes y lesiones, afirmando que las ausencias relacionadas con la salud mental tienden a ser más largas que las derivadas de otras causas y que contribuyen al aumento de las tasas de jubilación anticipada⁶¹.

Aunque serían conveniente ajustes legales, la OMS también aboga por el bienestar y la consecución de ambientes de trabajo saludables; la UE en la Declaración de Luxemburgo (2018) define la promoción de la salud en el trabajo como «una estrategia empresarial moderna que aspira a la prevención de los riesgos profesionales y a aumentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y calidad de vida»⁶².

Aunque el concepto no aparece explícitamente en la LPRL, sí forma parte de la política pública la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud en el trabajo, con una concepción amplia de este último término, incluyendo el bienestar. Además, figura en la Ley 33/2011, 4 de octubre, General de Salud Pública⁶³, con un concepto más amplio de la salud laboral (art. 16 y 33).

La OIT en la Resolución adoptada en su 110.ª reunión (2022) da nueva redacción al párrafo 2 de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) a fin

⁵⁷ Marco Estratégico de SST (2014-2020), Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo (2014-2020), Bruselas 6.6.2014, COM (2014), 332 final.

⁵⁸ R. 250/2014.

⁵⁹ Esta concepción más «moderna» de la reducción del absentismo a través de la prevención de riesgos y la mejora del bienestar, entre otros en VILLAPLANA GARCÍA, *Absentismo e incapacidad laboral...*, op. cit., p. 23; LAFUENTE SUÁREZ, J. L., *Los complementos a las prestaciones...*, op. cit., pp. 91. y ss.

⁶⁰ Esta relación igualmente en MIRANDA MAYO, J. J., «El estrés y su relación con el absentismo laboral», marzo, 2024, disponible en SSRN: <https://y ss.rn.com/abstract=4769312>

⁶¹ Vid. JAÉN ARENAS, J., «Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada», *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, n.º 6 (2), 2019, p. 65.

⁶² En la doctrina, puede verse TASCÓN LÓPEZ, R., «Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora», *Trabajo y Derecho*, n.º 90, 2022, pp. 1 y ss. (consultado en la BD Ialeydigital); MUÑOZ RUIZ, A. B., «Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva», *Revista de Información Laboral*, n.º 8/2014, pp. 1 y ss. (consultado en la BD Aranzadi Experto).

⁶³ BOE 6 de octubre.

de incluir en ella el «*entorno de trabajo seguro y saludable*», con la consiguiente consideración de fundamentales de los convenios 155 (1981) y 187 (2006). No cabe ignorar ni el uso del término «entorno» que apunta a una visión «renovada» del alcance de las políticas preventivas ni del adjetivo «saludable» que podría implicar cierta progresión en este terreno. Materias que deberían abordarse en la negociación colectiva, superando un tratamiento reiterativo de las disposiciones legales, avanzando hacia compromisos más exigentes de las empresas buscando la mejora y promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores, con previsible efectos positivos sobre el absentismo. Programas preventivos de los que según el art. 3.3 RD 843/2011⁶⁴ podrían ocuparse los servicios de prevención, aunque no estén directamente relacionados con los riesgos laborales, si se han acordado en la negociación colectiva, siempre que se contabilice el tiempo empleado de manera diferenciada.

Junto a lo anterior, podría apelarse a las fórmulas de trabajo flexible como respuesta tanto a algunos problemas de salud y bienestar como a determinadas necesidades de conciliación, que en ocasiones suponen bolsas de refugio indebido en la IT⁶⁵ cuando no pueden ser atendidas⁶⁶, con claras ventajas⁶⁷ como la mejora del ambiente laboral, de la propia motivación y satisfacción de la persona⁶⁸, aspectos clave en la reducción del absentismo e, incluso, mejora de la imagen social de la empresa, sin estar reñida con incrementos de la productividad y competitividad. Este uso flexible del tiempo⁶⁹ contribuye mejor a paliar el absentismo «innecesario», cuando las tareas de cuidado no impiden el desarrollo completo y absoluto de la prestación, dotando al trabajador de cierto grado de autonomía en la gestión de «su» tiempo de trabajo. Beneficios que serían mayores si esta flexibilidad se abordara de forma más global, evitando distinciones entre trabajadores con o sin responsabilidades familiares y minimizando las fricciones entre compañeros, que pueden también propiciar ciertas dosis de absentismo.

⁶⁴ RD 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención (BOE 4 de julio).

⁶⁵ El Documento sobre revisión del Pacto de Toledo, Gobierno de España, 2010, p. 35 ponía de manifiesto que «... en algunos casos la IT es el refugio que buscan, a veces desesperadamente, familiares que necesitan una ayuda pública para dedicarse al cuidado de seres queridos que padecen graves dolencias...»; también CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., p. 47.

⁶⁶ A paliar algunas de estas dificultades vinieron en su día medidas como las introducidas desde 2011 para atender al cuidado de los hijos afectados por cáncer u otras enfermedades graves, con previsión de una reducción de jornada (art. 37.6 ET) con cobertura parcial de la pérdida de ingresos a través de la pertinente prestación de la Seguridad Social (art. 190-192 LGV SS.), aunque queda aún bastante camino por recorrer para una cobertura más adecuada de estas y otras necesidades de cuidados.

⁶⁷ Así, GORELLI HERNÁNDEZ, J., «La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar», *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXIX, n.º 373, 2019, p. 861; MARTÍNEZ MORENO, C., «La recomposición del sistema de fuentes en la ordenación del tiempo de trabajo», en ARGÜELLES BLANCO, A. R. y ROMERO BURILLO, A. M., (Dirs.), *Régimen jurídico y gestión racional del tiempo en la empresa*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2013, pp. 51 y ss.; MOLINA NAVARRETE, C., «Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial», *Documentación Laboral*, n.º 100, 2014, p. 18; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para un reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad», *Trabajo y Derecho*, n.º 13, 2021, p. 13.

⁶⁸ También RODRÍGUEZ COPÉ, M. L., «Igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad: ejes claves para la gestión del mercado de trabajo actual», en SÁEZ LARA, C., (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016, p. 89.

⁶⁹ En función de las previsiones comunitarias y nuestra regulación interna comprende también el teletrabajo total o parcial, siendo este último más ventajoso para evitar los riesgos y posibles efectos perversos, sobre la salud pero también sobre la igualdad. Puede verse ya la llamada a la creación de un marco de trabajo flexible en aspectos como los horarios en el Informe de ASEPEYO, *Horarios de trabajo y absentismo laboral. Análisis de una ecuación para la competitividad empresarial*, Barcelona, 2014, p. 6. También lo considera positivo la guía *Cómo gestionar el absentismo en mi empresa*, ASEPEYO, p. 69.

En resumidas cuentas, la mejora de la organización del trabajo, de su entorno y de las relaciones sociales buscando promover no sólo la seguridad y salud sino también el bienestar repercutiría positivamente en las ausencias al trabajo, puesto que un buen número de bajas laborales se relacionan con picos de estrés, crisis de ansiedad, desbordamientos en la gestión del tiempo y otras motivaciones semejantes que deben atajarse en sus fases iniciales, contando con una mayor implicación de los trabajadores y una adecuada asignación de roles y responsabilidades.

5. ABSENTISMO Y CONTROL EMPRESARIAL

5.1. Las medidas de vigilancia y control

Como es sabido, el art. 20.3 ET contempla unas genéricas facultades de vigilancia y control del empresario mediante las medidas que estime más oportunas, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, con respeto a su dignidad. En su aplicación deben tenerse en cuenta los límites derivados de los arts. 89 y 90 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPD)⁷⁰, en especial ante el uso de mecanismos de videovigilancia o geolocalización, entre otros, la información previa.

No resulta infrecuente en el ámbito concreto del control de posibles situaciones de fraude en la IT, que las empresas, con amparo en este aserto legal, recurran al servicio de detectives privados que deben respetar en su actuación las previsiones contempladas en la Ley 5/2014, 4 de abril, de seguridad privada⁷¹. Además, se asiste a un notable auge del control de las redes sociales del trabajador⁷², que pueden aportar datos sobre su estado de salud y su proceso de recuperación, destapando posibles actuaciones contrarias a la buena fe o la realización de actividad «extralaborales» que ponen en peligro la curación y reincorporación al trabajo, con un claro interés legítimo del empresario. Nada impide el uso simultáneo de ambas vías si queda garantizado el respeto a la intimidad y la esfera privada de la persona afectada⁷³, aplicándose al tradicional juicio de necesidad, idoneidad y proporcionalidad⁷⁴, más estricto al tratarse de un control fuera del centro de trabajo y en la esfera extralaboral, dando paso a posibles sanciones disciplinarias.

⁷⁰ BOE 6 de diciembre.

⁷¹ BOE 5 de junio. Sobre la ilegalidad de las imágenes obtenidas en el exterior del jardín del trabajador, STS 25 de mayo de 2023 (R. 2339/2022). Admiten este tipo de prueba con normalidad, entre otras, Y SS.TSJ Región de Murcia 18 de octubre de 2022 (R. 154/2022) y Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 6 de julio de 2023 (R. 1024/2022).

⁷² A modo de ejemplo, se utiliza como prueba la publicación de fotos en Facebook donde se ve al trabajador de baja por traumatismo de rodilla estando de caza en ATS 17 octubre de 2017 (R. 178/2017) que confirma el despido. También se considera demostrada la simulación de enfermedad por actividad constante en Instagram como coach nutricional, estimando que no es mero postureo porque realizar publicaciones casi diarias supone un esfuerzo y concentración incompatibles con su estado de salud o que denotan su aptitud para el desarrollo de su trabajo como auxiliar administrativo, STSJ Comunidad Valenciana 11 de abril de 2024 (R: 3317/2023); STSJ Comunidad Valenciana 6 de octubre de 2020 (R. 1372/2020). Sobre este tipo de control, por todos, GONZÁLEZ BIEDMA, E., «Uso de redes sociales y control empresarial», *Temas Laborales*, n.º 150, 2019, en especial pp. 124 y ss.

⁷³ Entre otros, GARRIDO PÉREZ, E., «La actuación de los detectives privados como instrumento del control empresarial», *Temas Laborales* n.º 150, 2019, pp. 227 y ss.; MIRANZO DíEZ, J. J., «Control y vigilancia de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal. El informe de detectives privados», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n.º 31, 2022, pp. 72 y ss.; TALÉNS VISCONTI, E. y VALLS GENOVARD, M. A., *La actividad de detectives privados en el ámbito laboral*, Bosch, Barcelona, 2000.

⁷⁴ Por todas, en STC 186/2000 se afirma que ha de realizarse un triple juicio: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (idoneidad), si es necesaria, en el sentido de que no existe otra medida más moderada para lograr el fin perseguido con la misma eficacia (necesidad) y si es ponderada o equilibrada, esto es, de ella se derivan más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes y valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Como regla general, los tribunales legitiman las llamadas de la empresa durante la baja para interesarse por el estado de salud, en principio, no vulneraría el derecho a la desconexión digital, si no exige conectarse a un software ni es obligatorio atender la llamada, siempre que no tenga por objeto coaccionar o pedir al trabajador que se reincorpore⁷⁵, exigencias que sí se considerarían vulneradoras del derecho a la salud y determinarían la nulidad del despido⁷⁶.

Sin entrar a analizar el régimen jurídico concreto ni detallar la cuestión, que exigiría un estudio de dimensiones similares al presente, no cabe ignorar que la actual exigencia de un registro horario plasmada en el art. 34.9 ET⁷⁷, nacida al amparo de una problemática distinta, puede servir lógicamente a efectos de «control» del absentismo.

5.2. La facultad para verificar el estado de salud ex art. 20.4 ET

El lugar central en este ámbito, junto a los distintos mecanismos de control público dimanantes de la legislación de Seguridad Social en los que no hemos de entrar, lo ocupa la peculiar facultad recogida en el apartado 4 del art. 20 ET que permite al empresario «verificar el estado de salud que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico». Disposición que plantea dudas tanto desde la verdadera justificación de este mecanismo de fiscalización como desde su propia lógica, al otorgar una facultad de «revisar» cómo se encuentra el trabajador, pese a que normalmente ya vendrá avalado por certificado de un facultativo. Facultad que despliega, al menos en apariencia, relevantes efectos coactivos y guarda un difícil equilibrio con el respeto al derecho a la intimidad del trabajador, aunque en la práctica no resulta demasiado eficaz⁷⁸.

La doctrina ha criticado la excesiva laxitud reguladora de algunos Convenios colectivos, que llegan a incluir otras medidas como fiscalización por visitantes a domicilio sin cualificación sanitaria o restricciones a la libertad, exigiendo la permanencia en el domicilio y análogas⁷⁹. La evolución ha venido marcada por la irrupción de empresas especializadas, suscitando dudas la posibilidad de «externalizar» esta vigilancia, admitida con normalidad por el TS en Sentencias de 25 de enero de 2018⁸⁰ y 15 junio de 2021⁸¹.

La parquedad del precepto legal incita a recurrir al art. 22 LPRL en algunas cuestiones, pese a las diferencias teleológicas y sistemáticas, yendo el precepto estatutario va más allá de las posibles mejoras de salud o estudio del estado de salud a efectos asistenciales o de prevención⁸², algo que no obsta, por ejemplo, a la hora de trasladar las garantías.

⁷⁵ STSJ Galicia 11 de abril de 2024 (R. 10/2024).

⁷⁶ STS 31 de enero de 2011 (R. 1532/2010).

⁷⁷ *In extenso*, IGARTUA MIRÓ, M. T., «La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RD 8/2019», *Temas Laborales*, n.º 147, 2019, pp. 115 y ss.

⁷⁸ Por todos, SALA FRANCO, T.: *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*, Tirant Monografías, Valencia, 2004, p. 100.

⁷⁹ Puede verse, RUIZ CUESTA, M. y MUÑOZ RUIZ, A. B., «Complementos de incapacidad temporal y sistemas de control en la negociación colectiva: algunos ejemplos prácticos», *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, n.º 2, 2003, p. 1, que cuestionan la constitucionalidad de muchas de estas cláusulas; también VICENTE PALACIO, M. A., «El control de la incapacidad temporal: el control en el ámbito de la relación laboral individual y en el ámbito de la Seguridad Social», *Tribuna Social*, n.º 168, 2004, p. 28; MERCADER UGUINA, J. R., «El control de la incapacidad (historia de una sospecha)», *Relaciones Laborales* 2004-I, p. 417 se refiere al «desmedido papel de la negociación colectiva».

⁸⁰ R. 249/2016.

⁸¹ R. 57/2020.

⁸² CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, *op. cit.*, p. 222-223. Aunque parece tener una concepción más restrictiva la STS 25 de enero de 2018 (R. 249/2016).

De los escasos requisitos impuestos destaca el sujeto encargado de la revisión, ceñido al «personal médico», con dudas respecto a los servicios de prevención, propios o ajenos. Respecto a los primeros, su intervención parecería chocar con la dedicación exclusiva impuesta por el art. 15 RSP a sus miembros, con posturas permisivas dada la ausencia de prohibición expresa⁸³. En el caso de los segundos, podría justificarse la exclusión en la limitación de actuaciones respecto a empresas con las que se mantengan vinculaciones que pudieran afectar a su independencia, incluso con alguna actuación inspectora con propuesta de sanción por llevar a cabo este tipo de reconocimientos, con el aval de la justicia⁸⁴. Línea de demarcación que resulta algo artificial, sin que parezcan concurrir este tipo de «vinculaciones» por su papel como servicio ajeno, sino más bien una posible «extralimitación» de sus funciones tasadas y limitadas, como señala la Sentencia. Si este argumento resulta válido, es indiferente el carácter propio o externo. El razonamiento más contundente deriva del art. 3.3 RD 843/2011 sobre organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención previamente citado que excluye «la realización de exploraciones y pruebas no relacionadas con los riesgos laborales específicos de las tareas asignadas a los trabajadores o con riesgos inespecíficos que puedan dar lugar a patologías previas»⁸⁵. En función a las competencias asumidas quedarían también excluidas las Mutuas, aunque no cierra por completo la puerta el TS⁸⁶ si es invocada directamente el Convenio colectivo en la regulación de las mejoras voluntarias, considerada una duplicidad no muy razonable de su actuación⁸⁷.

No se regula ni la forma ni el momento de citación, que puede plantear algunos problemas si la inasistencia es provocada por la falta de recepción de la comunicación, siendo aconsejable el uso de medios que dejen constancia de la misma⁸⁸, resultando admisible la alegación de causas justificadas para no acudir o para no hacerlo en la fecha propuesta⁸⁹. Pocas pistas arroja sobre el lugar de realización de las pruebas, que podría ser la propia empresa o un centro sanitario. Sin descartar el domicilio, sería conveniente restringirlo a casos estrictamente necesarios, con las salvaguardas propias de la tutela constitucional de su inviolabilidad, exigiendo el consentimiento. En alguna ocasión el TS vino a equiparar la imposibilidad de realizar el reconocimiento médico por no encontrar al actor en su domicilio, pese haber sido requerido, con la negativa⁹⁰.

En la era digital, no cabe descartar las consultas telemáticas, admitiendo la doctrina que los controles se pongan en marcha en cualquier momento⁹¹. El TS en la Sentencia de 5 de junio de 2021 admite la solicitud de informes médicos o pruebas diagnósticas, dado que su aportación por el trabajador es voluntaria y son instrumentales a la legítima finalidad de verificación del estado de salud⁹². En caso de exigir desplazamiento y que éste fuera compatible con el estado de salud, los gastos son a costa del empresario en todo caso, como ha señalado el TS en su Sentencia de 24 de noviembre de 2020⁹³.

⁸³ CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., p. 227. Otros autores admiten su actuación y la de los facultativos de las Mutuas sin mayores problemas, GÓMEZ CABALLERO, P., «Las facultades de control del estado de salud del trabajador», *Temas Laborales*, n.º 150, 2019, p. 219; DE VICENTE PACHES, F.: *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, CES, Madrid, 1998, p. 24 que pone el acento en la citación, que se trate de personal médico.

⁸⁴ STSJ Navarra 4 de octubre de 2016 (R. 362/2016).

⁸⁵ Excluye su intervención ESTEBAN LEGARRETA, R., *Controles y límites...*, op. cit., p. 106.

⁸⁶ STS 25 de enero de 2018 (R. 249/2016).

⁸⁷ CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., pp. 221-222.

⁸⁸ Sobre los tres intentos telefónicos, el SMS y dos burofaxes con acuse de recibo como mecanismos suficientes para proceder a la suspensión vid. la SAN 27 de junio de 2016 (R. 161/2016) (FJ 4.º).

⁸⁹ CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, op. cit., p. 233.

⁹⁰ STS 2 mayo 1984 (RJ 2952). Vid. MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección del empresario (En torno al artículo 20)», en *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, REDT n.º 100, 2000, p. 593 para quien si bien el trabajador tiene derecho a oponerse a la entrada del médico en su domicilio también tiene la obligación legal —por discutible que resulte— de someterse al reconocimiento médico.

⁹¹ ESTEBAN LEGARRETA, R., *Controles y límites...*, op. cit., p. 110.

⁹² R. 57/2020. Asimismo, en STSJ Principado de Asturias 10 de mayo de 2022 (R. 709/2022).

⁹³ R. 64/2019. Sentencia que confirma la de la Audiencia Nacional de 27 de junio de 2016 (R.161/2016).

Mutismo absoluto guarda también sobre las concretas pruebas a realizar; admitida la legitimidad de la finalidad perseguida, deberán ser proporcionales a su objetivo consistente en averiguar el estado de salud y la capacidad para el trabajo, sin exclusión del seguimiento del tratamiento prescrito. Corresponde al empresario, según la STS de 25 de enero de 2018 citada, establecer el contenido y la metodología más adecuada, con respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y dentro de los límites ordinarios de buena fe, razonabilidad, proporcionalidad y adecuación⁹⁴. Además, deberían respetarse las cautelas adicionales contenidas en el art. 22 LPRL: realización de las pruebas o reconocimientos que causen las menores molestias al trabajador; aplicación del principio de proporcionalidad, respeto a la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud; comunicación de los resultados; no utilización de datos con fines discriminatorios ni en perjuicio de trabajador; así como limitación del conocimiento de los datos al personal médico y, en su caso, a las autoridades sanitarias⁹⁵.

Algún pronunciamiento judicial, bastante aislado, ha considerado abusivo un reconocimiento a instancias del empresario, por el número de pruebas, el modo y la indebida utilización, entregándolo al empresario, que lo exhibe ante otros trabajadores de la empresa, vulnerándose el derecho fundamental a la dignidad de la persona en relación con la intimidad, con clara intromisión en los ámbitos personales que configuran la propia personalidad humana, ajenos a la enfermedad, imponiendo un sacrificio a los derechos desmedido en comparación con la gravedad de los hechos y sospechas existentes⁹⁶.

No suscita dudas el carácter voluntario del reconocimiento⁹⁷, sin excepciones, aunque en la práctica la posible pérdida económica puede suponer cierta compulsión. Aunque la comparecencia podría implicar un consentimiento tácito, sería más lógico exigirlo por escrito, ineludible para el tratamiento de datos médicos altamente «sensibles» según la LOPD, con traslado de la doctrina del consentimiento «informado» acogida por el TC (STC 196/2004, 15 de noviembre).

El aserto más discutido es el de los efectos de la negativa o incomparecencia injustificada al control, consistentes en la «suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones», de difícil exégesis. Es pacífica la lectura del término «suspensión» que no «pérdida», aparejada a la falta de asistencia o incomparecencia, más no a la divergencia sobre el estado de salud que pudiera arrojar su resultado⁹⁸. La referencia a los «derechos económicos» en el momento de su redacción se anudaba a las mejoras voluntarias, cuestionándose ulteriormente si abarca a las cuantías del subsidio correspondientes a la empresa u objeto de pago delegado. Son pocos los valedores de esta opción⁹⁹, negando la doctrina mayoritaria esta posibilidad con fundamento en la STC 15/1994, 20 de enero y apoyo en el carácter público de la prestación y la falta de previsión expresa en el art. 175 LGSS¹⁰⁰.

⁹⁴ También en SSTS de 24 de noviembre de 2020 (R.64/2019) y 16 de febrero de 2021 (R. 106/2019).

⁹⁵ Al menos respecto a estas últimas cautelas lo considera aplicable la STS 15 de junio de 2021 (R. 57/2020). En doctrina, por todos, MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección...», *op. cit.*, p. 594.

⁹⁶ STSJ País Vasco 6 julio 2004 (R. 1232/2004). En la misma línea la STSJ Galicia 23 febrero 2004 (R. 199/2004), considera abusiva la práctica abusiva de llamadas telefónicas y controles con desplazamientos, sin abonar los gastos y no en casos dudosos de absentismo laboral sino a personal recién intervenido; con visitas intempestivas en los domicilios de personal sanitario sin justificar su titulación.

⁹⁷ Un sector de la doctrina, sin embargo, lo considera obligatorio cuando el trabajador alegue imposibilidad médica para reincorporarse tras ser dado de alta médica por curación o tras denegársele una pensión de incapacidad permanente, ESTEBAN LEGARRETA, R., *Controles y límites...*, *op. cit.*, p. 114.

⁹⁸ Por todos, vid. MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección...», *op. cit.*, p. 596.

⁹⁹ PEREZ ALONSO, M. A., *La incapacidad temporal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, p. 74; MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección...», *op. cit.*, p. 594; asimismo, CRESPI FERRIOL, M. M., *Incapacidad Temporal y absentismo...*, *op. cit.*, p. 234-235.

¹⁰⁰ Tajante en este sentido ESTEBAN LEGARRETA, R., *Controles y límites...*, *op. cit.*, p. 115; GARCÍA NINET, J., «El absentismo y su escaso intento...», *op. cit.*, p. 86; LAFUENTE SUÁREZ, J. L., *Los complementos a las pres-*

El recurso a la potestad disciplinaria por la mera «inasistencia» o negativa habría de descartarse¹⁰¹, solución reafirmada acudiendo al art. 22 LPRL que no contempla respuesta sancionadora cuando la vigilancia es voluntaria, aunque allí la frontera es más difusa¹⁰².

Tampoco es posible ignorar que en la mayor parte de los supuestos la ausencia al trabajo está amparada en una situación de IT, en cuya gestión se sitúan controles públicos más incisivos, con previsiones de pérdida de la prestación y a ellos habría que estar.

Mayores dudas plantean las consecuencias de un reconocimiento negativo, esto es, si se determina que el estado de salud o la dolencia no resultan impeditivos de la asistencia al trabajo, pues el ET no prevé nada al respecto, aunque el TS no descarta por completo el recurso a la potestad disciplinaria¹⁰³ en su Sentencia de 25 de enero de 2018. La posición mayoritaria en caso de contradicción entre informes médicos da primacía a los del facultativo de los Servicios Públicos, sin empleo de las facultades sancionadoras ni suspensión de las mejoras, salvo previsiones claramente condicionadas al resultado previstas en la negociación¹⁰⁴.

5.3. El recurso a la potestad disciplinaria

Muy sucintamente, como se ha dejado entrever, el empresario que, en legítimo uso de sus facultades de control, considere demostrada la existencia de conductas no adecuadas para la curación o situaciones de simulación, contrarias a la buena fe contractual, durante la situación de IT, podrá hacer uso de su potestad disciplinaria. A pesar de no tratarse de una consecuencia automática del resultado negativo del reconocimiento, constituiría un indicio fundado de sospecha, dando paso a otros controles que abrirían la puerta al despido, cuestiones que podrían abordarse en la negociación colectiva, que en ocasiones tipifica como infracción grave o muy grave la simulación de enfermedad. También cabría el recurso a la letra c) del art. 54.1 ET por faltas repetidas e injustificadas, por ejemplo, si no se incorpora tras una alta médica combatida¹⁰⁵.

La casuística respecto a la transgresión de la buena fe en este campo es extensa, con multiplicidad de supuestos, pero los tribunales sitúan la línea de demarcación en que las actividades realizadas —de ocio, diversión o, incluso, laborales— no pongan en peligro la recuperación del

taciones..., *op. cit.*, p. 59, nota 81; GÓMEZ CABALLERO, P., «Las facultades de control...», *op. cit.*, p. 223; SALA FRANCO, T., «El absentismo laboral en España...», *op. cit.*, p. 282. Firme también era la postura de RIVERO LAMAS, J., «Derechos fundamentales y contrato de trabajo: eficacia horizontal y control constitucional», en AA. VV. (MONTÓYA MELGAR, Coord.) *El trabajo y la Constitución. Estudios en Homenaje al Profesor Alonso Olea*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, Madrid, 2003, p. 511, dado el carácter de prestación de seguridad social de estas aportaciones empresariales, excluidas del ámbito de esta peculiar sanción legal.

¹⁰¹ Así lo hace, por ejemplo, GÓMEZ CABALLERO, P., «Las facultades de control...», *op. cit.*, p. 224 por establecer el precepto una sanción específica y por falta de existencia de un incumplimiento contractual, argumentos con los que es fácil coincidir. También SALA FRANCO, T., «El absentismo laboral en España...», *op. cit.*, p. 282; MONTÓYA MELGAR, A., «El poder de dirección...», *op. cit.*, pp. 594-5. En sentido contrario, MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, CES, Madrid, 2002, p. 363, aunque no cree que tenga entidad suficiente para justificar el despido.

¹⁰² Sobre la voluntariedad, sus excepciones y las responsabilidades derivadas de la no realización de un reconocimiento obligatorio, LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., «La vigilancia de la salud laboral y el derecho de confidencialidad de los datos personales del trabajador», *Lan Harremanak* n.º 48, 2022, pp. 99 y ss.

¹⁰³ Así lo admite DE LAS HERAS BORRERO, F. M., «El absentismo laboral...», *op. cit.*, 194.

¹⁰⁴ SALA FRANCO, T., «El absentismo laboral en España...», *op. cit.*, p. 282.

¹⁰⁵ Procedente en un supuesto de este tipo en STS 17 de abril de 2023 (R. 1368/2022); también Y SS.TS 27 de marzo de 2013 (R. 1291/2012) y 20 de noviembre de 2024 (R. 7/2024). Pueden verse las Y SS.TSJ Andalucía (Sevilla) 26 de octubre de 2022 (R. 212/2021); Cantabria 18 de junio de 2021 (R. 351/2021) y Comunidad Valenciana 25 de enero de 2024 (R.2722/2023) y 23 de junio de 2009 (R. 1136/2009). Por faltas de asistencia injustificadas también procedente en el caso de una trabajadora que se «auto concedió» un permiso de 15 días tras las vacaciones en STSJ Madrid 18 de marzo de 2024 (R. 32/2024).

trabajador, siendo procedente¹⁰⁶ si las actividades son incompatibles con la dolencia, suponen o pueden suponer una agravación de la enfermedad o retrasar el proceso de curación. Cuando se trate de actividades lúdicas, esporádicas, de escasa frecuencia o intensidad, o de pura distracción tenderá a ser improcedente¹⁰⁷.

Queda aún sin solución definitiva el despido del trabajador enfermo, que podría ser calificado como nulo por discriminatorio¹⁰⁸, aunque la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral de igualdad, parece inclinar la balanza en tal sentido, la dicción legal es insuficiente y aconsejaría ser extremadamente cuidadosos a la hora de la justificación y acreditación plena de las razones del despido capaces de demostrar una causa suficiente, más allá del simple estado de enfermedad, a fin de desvirtuar la sospecha de nulidad¹⁰⁹.

6. OTRAS ACTUACIONES EMPRESARIALES

6.1. Informes y estudios de absentismo

Las medidas de prevención, centradas en los riesgos laborales y la promoción de la salud y el bienestar deberían arrojar resultados positivos frente al absentismo, sin descartar otros mecanismos de gestión, centrados en el análisis y estudio de las causas de absentismo a fin de afrontar el fenómeno de forma proactiva, la elaboración de protocolos de actuación e, inclusive, la formulación de incentivos. El registro y observación de los datos relativos a las ausencias pueden mostrar patrones de conducta, contribuyendo a la adopción de políticas integrales. En este terreno, se ha cuestionado la legitimidad empresarial para elaborar informes de absentismo, ámbito donde son complejas las respuestas generales y tajantes. A título de ejemplo, la STS 25 de enero de 2018 citada reiteradamente, en el caso concreto admite los informes emitidos periódicamente por la empresa subcontratada, al figurar solamente datos de jornadas ausentes, clasificación por patología y porcentajes de absentismo, sin constancia de datos individualizados que permitan identificar a los afectados, sin excesiva complejidad en una plantilla abultada como la del supuesto enjuiciado, bastante mayor en aquellas de pequeñas dimensiones.

Por su parte, hace ya algún tiempo el TC descartó la constitucionalidad de la elaboración de ficheros con los datos diagnósticos y sanitarios de los trabajadores en situación de IT (STC 202/1999, de 8 de noviembre), conocidos por la empresa que al momento actuaba como entidad colaboradora —voluntaria— en la gestión de la prestación (base de datos denominada «absen-

¹⁰⁶ A título ejemplificativo, STSJ Cataluña 15 de enero de 2024 (R. 3701/2023) por actuar en un concierto realizando un viaje de más de 300 km; por incumplir aislamiento preventivo por COVID en STSJ Madrid 28 de junio de 2021 (R. 355/2021); debido a la realización de actividad por cuenta propia, STSJ Andalucía (Málaga) 24 de enero de 2018 (R. 1952/2017); asistencia durante dos días a una romería estando de baja por dolor en región lumbar, en STSJ Andalucía (Granada) 27 de junio de 2019 (R. 3224/2018); trabajo en el bar del marido estando de baja, STSJ Cantabria 19 de octubre de 2020 (R. 457/2020) o desarrollar una actividad similar —estresante— en la empresa de su pareja estando de baja por depresión, STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 6 de julio de 2023 (R. 1024/2022).

¹⁰⁷ Entre otras, STSJ País Vasco 9 de julio de 2019 (R.1174/2019); STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 13 de mayo de 2022 (R. 1194/2021); STSJ Cataluña 16 de febrero de 2023 (R. 4894/2022) o STSJ Cataluña 2 de octubre de 2024 (R. 2615/2024), donde se considera que no es transgresión de la buena fe contractual acudir a una entrevista de trabajo, cuando además la prueba es obtenida mediante engaño. Con mayor grado de detalle, AGUILAR MARTÍN, M. C., «Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual durante la situación de Incapacidad Temporal», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 280, 2024.

¹⁰⁸ La STSJ Cataluña 14 de septiembre de 2021 (R. 2943/2021) lo considera nulo por resultar acreditada una política de la empresa tendente a despedir a empleados con enfermedades crónicas y bajas reiteradas; Y SS.TSJ Canarias (las Palmas) 21 de diciembre de 2023 (R. 290/2023) y Madrid 7 de junio de 2024 (R. 350/2024). Improcedente lo considera la STSJ Principado de Asturias 6 de febrero de 2024 (R. 1832/2023).

¹⁰⁹ Sobre la cuestión, ARIAS DOMÍNGUEZ, A., «Despido de una persona trabajadora en incapacidad temporal ¿nulidad o improcedencia?», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 4, 2024, pp. 1 y ss.

tismo por baja médica»), salvo consentimiento expreso de los trabajadores y cuando su finalidad sea exclusivamente el seguimiento de las situaciones de absentismo. Para el Alto Tribunal, el empresario no tiene asignado para controlar el absentismo laboral el derecho a almacenar en soporte informático los datos atinentes a la salud de los trabajadores, más en concreto de sus diagnósticos médicos ni su conservación para una finalidad distinta —control— de los obtenidos para otra originaria y legítima¹¹⁰.

En línea con lo explicado, solamente el trabajador ostenta el derecho a conocer los resultados completos, quedando reservado el acceso a los datos sanitarios al personal médico, con exclusión también de la representación de los trabajadores, a quienes el art. 64.2 d) ET reconoce el derecho a ser informados trimestralmente «de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas», se supone que de forma genérica y anónima sin desvelar datos «sensibles».

Las posibilidades abiertas por el uso de las nuevas tecnologías, los *big data* o los sistemas de inteligencia artificial facilitan la realización de análisis predictivos y el desarrollo de estrategias adecuadas para prevenir y gestionar el absentismo en la empresa. Junto a los datos estadísticos, es interesante un acercamiento cualitativo a la cuestión, sirviéndose de herramientas como cuestionarios anónimos o entrevistas que permiten una mejor comprensión de los factores que motivan el absentismo, con actuaciones más acertadas y efectivas en el marco de una política integral.

6.2. Formación de la plantilla

La formación es una herramienta que ocupa un papel destacado tanto en el terreno de la prevención de riesgos como en la propia gestión del absentismo. Por un lado, cobra una relevancia esencial en relación con las llamadas *soft skills*, entre las que suelen incluirse la resiliencia o el trabajo en equipo, con implicaciones en el rol desempeñado y en el valor del propio trabajo, con probables mejoras en la propia percepción de la relevancia de no ausentarse de manera injustificada debido a sus repercusiones. Los programas de formación continua contribuyen a la mejora de la capacitación y la adquisición y actualización de habilidades con una mejora en la propia autoestima y grado de satisfacción del trabajador y de su importancia para la organización.

Convendría actuar al menos en dos ámbitos concretos. Por un lado, en relación con el uso «correcto» de las tecnologías, a fin de evitar conductas abusivas, sea para evitar el presentismo como comportamientos de acoso o violencia que se extienden con rapidez en el espacio virtual. Por otra parte, como vimos, el estrés constituye uno de los grandes factores generadores de ausencias y sería necesaria la generalización de programas para su gestión. Ambas podrían ampararse en el art. 88 LOPD, que, interpretado de forma extensiva, dada su referencia al uso razonable y adecuado de los dispositivos digitales, apunta a un contenido que va más allá de la desconexión digital. Tímidamente se va reflejando en algunos convenios, a veces con una concepción amplia de los usos razonables; así el Convenio colectivo para el sector de la banca¹¹¹ en su art. 80 reconoce el derecho de «educación digital» y alude a los protocolos de regulación de usos autorizados, donde encaja el veto a comportamientos prohibidos de violencia y acoso cibernéticos. El CC de la Sociedad Mixta del Agua de Jaén¹¹² se refiere genéricamente al fomento del uso razonable e impulso de una cultura adecuada sobre la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.

¹¹⁰ Vid. el art. 9.2 b) Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, DOUE L 119/1, 4.5.2016. Vid. art. 9 LOPD.

¹¹¹ BOE 20 de diciembre de 2021.

¹¹² Anexo 4. BOP Jaén 3 de enero de 2025.

6.3. Incentivos

La insuficiencia de una política empresarial centrada en los controles y las sanciones y la tendencia a un tratamiento integral basado en medidas preventivas, de implicación y motivación de los trabajadores, no descarta los incentivos empresariales, habitualmente presentes en la negociación colectiva. Los convenios no suelen contener planteamientos generales ni definiciones¹¹³, centrándose en declaraciones de buenas intenciones o en regular complementos o primas anti absentismo o incluirlo en el capítulo sancionador, con escasez de medidas adecuadas y concretas¹¹⁴, aunque podría desplegar un papel relevante en este ámbito¹¹⁵, más allá de las mejoras voluntarias ligadas a la IT, profusamente tratadas, con frecuencia «culpabilizadas» de ciertas cotas de excesos en la utilización de la IT¹¹⁶, de las que no vamos a ocuparnos.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante, AENC) 2015-2017¹¹⁷, ponía el acento en el absentismo y en su proyección sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral y la salud de los trabajadores, apostando por conocer sus causas para combatirlo y reducirlo, con medidas correctoras y de control, conectando con el impulso de las medidas para mejorar la gestión y control de la IT, incluyendo criterios para reducir los índices de absentismo y racionalizar el establecimiento de complementos a la misma (punto 6 del capítulo IV). El AENC 2023 se plantea potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva y de protocolos y guías para la reincorporación de las personas trabajadoras después de las bajas de larga duración (Capítulo VIII). Manifiesta también la preocupación por los indicadores de la IT, con el objetivo de establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras, además de apuntar al aprovechamiento de los recursos de las Mutuas, a fin de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud.

Con cierta frecuencia la regulación convencional se ciñe a regular complementos o pluses anti absentismo, con alto consenso sobre su contribución a su reducción¹¹⁸. Las previsiones son heterogéneas, con requisitos, formas de devengo y duración diferenciadas, con dudas razonables sobre las ausencias excluidas y las computables. Pueden consistir en cantidades fijas o variables y venir referidos al absentismo individual o tener en cuenta también los índices generales en la empresa, creando conciencia colectiva y presionando más al cumplimiento, generando también más conflictos. Es habitual exigir la asistencia con regularidad o no acumular un determinado número de faltas convencionalmente previsto, prescindiendo de datos concretos de productividad o referentes a la calidad del trabajo realizado, aunque son posibles fórmulas combinadas, que seguramente proporcionan beneficios mayores.

Los tribunales han realizado numerosas precisiones para salvaguardar derechos fundamentales, en particular la huelga, avalando previsiones que incluyan las ausencias debidas a la misma, pero no las primas anti huelga; no deben afectar al crédito horario ni incurrir en discriminaciones por razón de sexo, afectando a ausencias por embarazo, maternidad y otras asimiladas¹¹⁹, al menos individualmente consideradas¹²⁰, ni relacionadas con la familia y la

¹¹³ Aunque existen algunas, GÓMEZ SALADO, M. A., *El absentismo laboral...*, op. cit., pp. 26-27.

¹¹⁴ También NIETO ROJAS, P., «La incidencia de los complementos...», op. cit., p. 8. Con más detalle, GARCÍA NINET, J., «El absentismo y su escaso...», op. cit., pp. 101 y ss.; SALA FRANCO, T., «El absentismo laboral en España...», op. cit., pp. 287-8.

¹¹⁵ Entre otros, GARCÍA VIÑA, J., «¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas?», *Estudios de Deusto*, vol. 58/1, 2010, pp. 311 y ss.

¹¹⁶ EUROFOUND, *Absence from work*, op. cit., p. 24.

¹¹⁷ Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE 20 de junio).

¹¹⁸ Así, NIETO ROJAS, P., «La incidencia de los complementos...», op. cit., p. 3.

¹¹⁹ STS 18 de mayo de 2016 (R. 140/2015). Sobre el derecho a percibir el plus de asistencia con independencia de que el contrato sea a tiempo completo o parcial, dado que no se retribuye la mayor cantidad de trabajo sino la asistencia, STS 10 de noviembre de 2017 (R. 3049/2015).

conciliación. Es previsible un giro hacia una visión más restrictiva ya apreciado en la SAN 13 de febrero de 2024¹²¹ que considera que no deben tenerse en consideración las bajas debidas a enfermedad, convalecencia o recuperación por significar una discriminación proscrita por la Ley 15/2022. También se aprecia un enfoque más moderno en la STS 26 de junio de 2018¹²² al admitir anudar un determinado complemento ligado al bienestar laboral a la participación activa del trabajador en programas de promoción de la salud, aun cuando no es el único elemento de ponderación. Todas ellas muestran el relevante papel de la delimitación convencional de unos incentivos respetuosos con los derechos fundamentales.

7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ADECCO, *XIII Informe sobre Empresa saludable y gestión del absentismo*, The Adecco Group Institute, Madrid, 2024.
- AGUILAR MARTÍN, M. C., «Despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual durante la situación de Incapacidad Temporal», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 280, 2024.
- AGUILERA IZQUIERDO, R., *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, BOE, Madrid, 2023.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., «Discriminación por enfermedad en las relaciones laborales», *Revista Crítica de Relaciones Laborales. Laborum*, n.º 12, 2024.
- ANTCZAK, E. y MISZCZYŃSKA, K. M., «Causes of Sickness Absenteeism in Europe-Analysis from an Intercountry and Gender Perspective», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, n. 18, 2021, 11823. <http://doi.org/10.3390/ijerph182211823>.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *El absentismo laboral*, Civitas-Thomson Reuters, Madrid, 2013.
- , «Despido de una persona trabajadora en incapacidad temporal ¿nulidad o improcedencia?», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 4, 2024.
- ASEPEYO, *Horarios de trabajo y absentismo laboral. Análisis de una ecuación para la competitividad empresarial*, Barcelona, 2014.
- ASQUERINO LAMPARERO, M. J., «La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley Integral para la igualdad de trabajo y la no discriminación», *Temas Laborales*, n.º 165, 2022.
- BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., «El absentismo laboral: la incapacidad temporal del trabajador como principal causa», en GARCÍA VIÑA, J. et al., *La incapacidad temporal en el trabajo. Régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Atelier, Barcelona, 2016.
- BEHREND, H., «La ausencia voluntaria del trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 59, vol. 2, https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992386523402676/41ILO_INST:41ILO_V2.
- BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P., «Absentismo laboral y cuestiones de género. El buen absentismo a favor de la corresponsabilidad familiar y de la no discriminación de la mujer en materia laboral», en GARCÍA VIÑA, J. et al., *La incapacidad temporal en el trabajo. Régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Atelier, Barcelona, 2016.

¹²⁰ Admite que se tomen en cuenta en una fórmula de cómputo pactada por las partes y que es la que se viene aplicando, al entender que es la inequívoca voluntad de lo pactado y que, en este contexto, se tienen en cuenta la voluntad de las partes para el sistema de incentivo o mejora, sin apreciarse causa de discriminación la STSJ Cataluña 15 de noviembre de 2019 (R. 4929/2019). Y, en la práctica, son tomadas en cuenta para calcular el absentismo, en especial en sede convencional, por todos, vid. BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P., «Absentismo laboral y cuestiones de género. El buen absentismo a favor de la corresponsabilidad familiar y de la no discriminación de la mujer en materia laboral», en GARCÍA VIÑA, J. et al., *La incapacidad temporal...*, op. cit., pp. 159 y ss.

¹²¹ R. 306/2023.

¹²² R. 152/2017.

- CIALTÍ, P. H., «Extinción del contrato de trabajo. El despido del artículo 52 d) ET no supera(ba) el control de convencionalidad», *Temas Laborales*, n.º 152, 2020.
- CRESPI FERRIOL, M. M., *IT y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo*, Cinca, Madrid, 2023.
- _____, «Absentismo burocrático: consideraciones críticas al hilo de la reforma de la incapacidad temporal», *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 2, núm. 1, 2023.
- DE ANTONIO GARCÍA, M., «Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador», *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, vol. 57, n.º 223, 2011.
- DE LAS HERAS BORRERO, F. M., «El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico», *Revista de Política Social* n.º 136, 1982.
- ESTEBAN LEGARRETA, R., *Controles y límites de la Incapacidad Temporal*, Bomarzo, Albacete, 2019.
- FIDELES DE OLIVEIRA *et al.*, «Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution of the prevention of absenteeism at work», *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, v. 15, n. 12, 2023.
- GARCÍA NINET, J., «El absentismo y su escaso intento de control en la negociación colectiva española 2014-2016», en GARCÍA VIÑA, J. *et al.*, *La incapacidad temporal en el trabajo. Régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Atelier, Barcelona, 2016.
- GARCÍA VIÑA, J., «¿Cómo la negociación colectiva puede ayudar a reducir el absentismo en las empresas?», *Estudios de Deusto*, vol. 58/1, 2010.
- GARCÍA VIÑA, J. *et al.*, *La incapacidad temporal en el trabajo. Régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Atelier, Barcelona, 2016.
- GARRIDO PÉREZ, E., «La actuación de los detectives privados como instrumento del control empresarial», *Temas Laborales*, n.º 150, 2019.
- GÓMEZ CABALLERO, P., «Las facultades de control del estado de salud del trabajador», *Temas Laborales*, n.º 150, 2019.
- GONZÁLEZ BIEDMA, E., «Uso de redes sociales y control empresarial», *Temas Laborales*, n.º 150, 2019.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., «La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar», *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXIX, n.º 373, 2019.
- HO, T. C. F., SHEAN MIN, N., POH-CHUIN, T. y HEE, O. C., «Presenteeism in the workplace and the effect on employees' well-being», *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 16 (2), 2022.
- IGARTUA MIRÓ, M. T., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.
- _____, «La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RD 8/2019», *Temas Laborales*, n.º 147, 2019.
- _____, «Medidas preventivas frente a la violencia y el acoso: Convenio 190 OIT, regulación interna y aplicación práctica», en ALTÉS TÁRREGA, J. A. y YAGÜE BLANCO, S., *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.
- JAÉN ARENAS, J., «Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada», *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, n.º 6 (2), 2019.
- LAFUENTE SUÁREZ, J. L., *Los complementos a las prestaciones económicas de incapacidad temporal y el control del absentismo*, Bomarzo, Albacete, 2021.
- _____, «La interpretación «más favorable» a la Administración Pública en los procedimientos administrativos y judiciales de incapacidad temporal (y de la incapacidad en general)», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n.º 26, 2021.
- LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., «La vigilancia de la salud laboral y el derecho de confidencialidad de los datos personales del trabajador», *Lan Harremanak*, n.º 48, 2022.
- LÓPEZ ROZO, E. y RIAÑO CASALLAS, M., «Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura», *Revista Movimiento Científico*, n.º 9 (1), 2015.

- LUELMO MILLÁN, M. A., *El absentismo laboral hoy a la luz de su actual literatura, doctrina, normativa y jurisprudencia. Novedades sobre el registro de la jornada laboral*, Sepin, Madrid, 2019.
- MARTÍNEZ, R. y JANÉ, P., «Que lo urgente no relegue lo importante: absentismo vs. productividad», *Revista catalana de Dret públic*, n.º 48, 2014.
- MARTÍNEZ FONS, D., *El poder de control del empresario en la relación laboral*, CES, Madrid, 2002.
- MARTÍNEZ MORENO, C., «La recomposición del sistema de fuentes en la ordenación del tiempo de trabajo», en ARGÜELLES BLANCO, A. R. y ROMERO BURILLO, A. M., (Dir.), *Régimen jurídico y gestión racional del tiempo en la empresa*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2013.
- MERCADER UGUINA, J. R., «El control de la incapacidad (historia de una sospecha)», *Relaciones Laborales* 2004-I.
- MIRANZO DÍEZ, J. J., «Control y vigilancia de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal. El informe de detectives privados», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* n.º 31, 2022.
- MOLINA NAVARRETE, C., «Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial», *Documentación Laboral*, n.º 100, 2014.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., «Propuestas de mejora para la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes formuladas por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Análisis técnico jurídico y de política del Derecho», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* n.º 38, 2024.
- MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección del empresario (En torno al artículo 20)», en *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, REDT n.º 100, 2000.
- MORENO MÁRQUEZ, A., «El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español», *Temas Laborales*, n.º 166/2023.
- MORO ABADÍA, O., «Presentismo: historia de un concepto», *Cronos, Cuadernos Valencianos de Historia de la Medicina y de la Ciencias*, vol. 9, 2006.
- MUÑOZ RUIZ, A. B., «Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva», *Revista de Información Laboral*, n.º 8/2014.
- NIETO ROJAS, P., «La incidencia de los complementos salariales en la reducción del absentismo. Su recepción en la negociación colectiva», *Revista de Información Laboral*, n.º 5, 2016.
- PEREZ ALONSO, M. A., *La incapacidad temporal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- PEIRÓ, J. M. et al., *Estudio sobre la incapacidad temporal y siniestralidad*, Umivale Activa e Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie), Valencia, 2024.
- RIVERO LAMAS, J., «Derechos fundamentales y contrato de trabajo: eficacia horizontal y control constitucional», en AA. VV. (MONTOYA MELGAR, Coord.) *El trabajo y la Constitución. Estudios en Homenaje al Profesor Alonso Olea*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, Madrid, 2003.
- RODRÍGUEZ COPE, M. L., «Igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad: ejes claves para la gestión del mercado de trabajo actual», en SÁEZ LARA, C., (Coord.), *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para un reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad», *Trabajo y Derecho* n.º 13, 2021.
- RODRÍGUEZ INIESTA, G., «El control y la gestión de la incapacidad temporal. A propósito de la reforma introducida por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 6, 2023.
- RUIZ CUESTA, M. y MUÑOZ RUIZ, A. B., «Complementos de incapacidad temporal y sistemas de control en la negociación colectiva: algunos ejemplos prácticos», *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, n.º 2, 2003.
- SALA FRANCO, T.: *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*, Tirant Monografías, Valencia, 2004.
- , «El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal», *Revista Ius et Praxis*, n.º 1, 2011.

- SALA FRANCO, T. y PEDRAJAS MORENO, A., *Ausencias al trabajo y absentismo. Tratamiento jurídico*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- SCHNABEL, C., «Presentismo en el lugar de trabajo», *IZA World of Labor* 2022: 495.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., *Hacia un nuevo modelo de gestión de la incapacidad temporal*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- SERRANO ARGÜELLO, N., «La adhesión de España al Convenio de la OIT núm. 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo», en FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (Dir.), *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi, Navarra, 2023.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, N., «El derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso. Nuevos desafíos a la luz del Convenio 190 OIT», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 269, 2023.
- TALÉNS VISCONTI, E y VALLS GENOVARD, M. A., *La actividad de detectives privados en el ámbito laboral*, Bosch, Barcelona, 2000.
- TASCÓN LÓPEZ, R., «Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora», *Trabajo y Derecho*, n.º 90, 2022.
- VICENTE PALACIO, M. A., «El control de la incapacidad temporal: el control en el ámbito de la relación laboral individual y en el ámbito de la Seguridad Social», *Tribuna Social*, n.º 168, 2004.
- VICENTE PARDO, J. M., «La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica», *Medicina y Seguridad en el Trabajo* n.º 64 (251), 2018.
- VILLAPLANA GARCÍA, M., *Absentismo e incapacidad laboral. Promover organizaciones saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa*, CES del Principado de Asturias, Oviedo, 2015.
- VILLAPLANA GARCÍA, M., SÁEZ NAVARRO, C., MESEGUER DE PEDRO, M. y GARCÍA-IZQUIERDO, M., «Grado de efecto de las variables sociodemográficas, laborales, organizativas y del entorno en la duración de la incapacidad temporal por contingencias comunes en España», *Atención Primaria* 2015, 47 (2).
- VV. AA., *El absentismo Laboral*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y CCOO, Madrid, 2019.
- VV. AA., *Informe sobre absentismo laboral*, Foment de Treball Nacional y The Adecco Group Institute, 2024.