



GABINETE TÉCNICO
CCOO CANARIAS

2026

Nota Informativa

CÓDIGO: 2026_032

El Tribunal Supremo frena la práctica de las empresas para luchar contra el absentismo

Dos Sentencias del Tribunal Supremo 14 y 16 de enero de 2026

El Alto Tribunal así lo ha confirmado recientemente, en la sentencia dictada el 14 y 16 de enero de 2026, rechazando que las empresas aprovechen la situación de baja laboral o de permiso laboral establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores para negar pluses retribuidos vinculados a la asistencia.

Las empresas, en su insaciable búsqueda de acabar con el llamado “absentismo laboral”, han estado penalizando a las personas trabajadoras a base de quitarles y reprimirles derechos que finalmente se constatan en una reducción de su salario por omisión de pluses que les corresponden.

Así bien, como hemos venido recalcando en numerosas ocasiones desde el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, las personas trabajadoras, tienen derechos reconocidos en sus Convenios Colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores. Específicamente el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los últimos años ha surgido la práctica de recoger en los convenios colectivos pluses de presencialidad para las personas trabajadoras, es decir, una recompensa a aquellas personas trabajadoras que cumplan con el horario establecido. Sin embargo, resulta que el/la trabajador/a puede ausentarse debido a una baja por enfermedad, permiso de conciliación, vacaciones, etc. todo ello es legal, por mucho que nos intenten vender lo contrario, las personas trabajadoras

cumplen con sus obligaciones y deberes laborales, pese a la voluntad empresarial de sancionar estas situaciones para que el/la trabajador/a trabaje y produzca saltándose lo amparado por ley.

Por ello, ante la mala praxis de las empresas de suprimir estos plus de presencialidad de las personas trabajadoras ante su falta al trabajo, eso sí, de manera justificada legalmente.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de fecha 14 de enero de 2026¹ ha sentenciado que esta práctica es discriminatoria y anula las cláusulas de los convenios que las establecen, dado que se vulnera el Constitución Española y la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, al considerarse discriminatorio, especialmente para la mujer, ante el ejercicio de los permisos de conciliación para cuidado de familiares, o los relaciones con el nacimiento de hijo/a o la lactancia. El Alto Tribunal considera que esta práctica constituye **"discriminación directa por razón de salud, prohibida expresamente por la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, por la que ninguna persona trabajadora puede ver mermado su salario por ponerse enferma"**.

La Sentencia del 16 de enero del Tribunal Supremo², protege el derecho de los permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET, apartados b), e) y f). Resulta evidente que se puede llegar a cualquier tipo de acuerdo en el seno de la empresa, entre la dirección de esta y la representación legal o sindical, para regular la productividad e introducir incentivos que permitan el aumento de la misma, o para establecer cualquier tipo de retribución; pero los acuerdos que se alcancen deberán respetar los derechos de las distintas personas afectadas, y desde luego no pueden introducir ningún tipo de elemento de discriminación, sea esta directa, indirecta, o por referencia: Lo contrario, significaría vulnerar el ordenamiento jurídico, potencialmente el artículo 14 de nuestra Constitución y en todo caso la ley 15/2022.

Las ausencias derivadas de enfermedad no pueden tener como consecuencia directa la pérdida de la retribución por incentivos; lo mismo sucede con los restantes supuestos recogidos en el art. 37.3 ET, letras b), e) y f):

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero de 2026: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1a36f73b470e8880a0a8778d75e36f0d/20260205>

² Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero de 2026: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a6bcf68d29b1b317a0a8778d75e36f0d/20260205>

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Acción sindical

En la negociación colectiva, es importante recalcar que los incentivos, bonus o retribuciones variables sobre productividad no deben diseñarse como penalización en caso de enfermedad o ausencia legal justificada.

Así que revisa tu Convenio Colectivo y si tienes derecho a estos pluses/incentivos de productividad/presencialidad, no deben de omitirse en caso de que estés de baja laboral por enfermedad, ejerciendo un derecho de conciliación, de permiso por maternidad/paternidad o lactancia o bien ejerciendo labores sindicales.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 23 de febrero de 2026