

BARÓMETRO DE ABSENTISMO

INFORME FEBRERO 2026



ÍNDICE

1. CONTEXTO DEL BARÓMETRO.	3
2. EVOLUCIÓN DE LAS BAJAS LABORALES POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID	5
3. CONVENIOS PARA LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS.	9
4. OPINIÓN DE CEIM SOBRE LAS ÚLTIMAS PROPUESTAS DEL GOBIERNO NACIONAL RELATIVAS A BAJAS POR ITCC	12
5. CONCLUSIONES	14
6. CUESTIONES PRÁCTICAS SOBRE EL ABSENTISMO	16

1. CONTEXTO DEL BARÓMETRO.

La evolución de la cifra de bajas laborales derivadas de accidentes o enfermedades no laborales sigue siendo una de las principales preocupaciones de nuestras empresas.

Desde la creación del Barómetro de Absentismo de CEIM comprobamos que los asociados continúan teniendo serios obstáculos para controlar y gestionar las bajas, a los que se une la prolongación de los permisos retribuidos ligados a situaciones de cuidados y los constantes anuncios populistas de nuevos permisos.

En la Comisión de Asuntos Laborales se presentó el 28 de noviembre de 2025 el informe de nuestro socio KPMG Abogados en relación con el impacto sectorial de los nuevos permisos. Junto con el absentismo, suponen un incremento exponencial de las horas no trabajadas ([Enlace Informe](#)).

En palabras de CEOE, es necesario alertar sobre la disminución de la productividad por las ausencias laborales y una mala gestión de los permisos. Pese al crecimiento económico y la resiliencia de nuestro mercado de trabajo, se observa una preocupante disminución de la productividad por persona ocupada, directamente relacionada con las ausencias laborales, derivadas principalmente del incremento sostenido de los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes y de una regulación deficiente en materia de permisos, que, lejos de garantizar el fin pretendido, ha propiciado una proliferación que genera inseguridad jurídica.

Gracias a AMAT, sabemos que las bajas por contingencias comunes en la Comunidad de Madrid se han incrementado un 7'8% en 2025, mientras que a nivel nacional el incremento fue de un 7'1%.

La incidencia mensual por cada 1.000 trabajadores protegidos se situó en Madrid en 39'29 procesos, un 4'1% más que el año pasado y un 75'2% más que hace diez años. En el conjunto de España, el incremento ha sido similar en un año y superior en la década (81'2%).

El coste directo para las empresas, más el importe de las prestaciones económicas de Seguridad Social para dichos procesos supuso el pasado año casi 6.000 millones de euros., lo que supone un incremento interanual del 17'2%. En el conjunto de España, el coste ascendió a más de 33.000 millones de euros, un 14'3% más respecto a 2024.

Sorprende incluso el aumento del absentismo en autónomos, colectivo tradicionalmente reacio a solicitar bajas por contingencias comunes.

De continuar esta espiral los colectivos que más frecuentemente tienen bajas (mayores, personas con discapacidad) podrían enfrentar más dificultades para ser contratados, desbaratando todos los esfuerzos públicos y privados que en los últimos años están alcanzado más igualdad.

Finalmente, hemos de recordar que en marzo de 2025 la Junta Directiva de CEIM decidió constituir este Observatorio del Absentismo, en colaboración con la Asociación de Mutuas (AMAT), cuya primera reunión se desarrolló el 11 de junio del pasado ejercicio y la segunda, objeto de este informe, el 29 de enero de 2026. Forman parte de este observatorio 19 asociaciones integradas en CEIM:

- Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM)
- Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM).
- Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de Madrid (ACHPM)
- Asociación Centro de Dirección de RRHH (CENTRHO)
- Asociación de Acción Ferroviaria (CETREN)
- Asociación de Empresarios Artesanos del Sector de Pastelería de Madrid (ASEMPAS)
- Asociación de Empresarios de Industrias Agroalimentarias de la C.M. (ASEACAM)
- Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA)
- Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE)
- Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE)
- Asociación de Empresas del Sector de las Instalaciones y la Energía (AGREMIA)
- Asociación de la Comunicación Gráfica (NEOBIS)
- Asociación Empresarial de Campings de la Comunidad Autónoma de Madrid
- Asociación Empresarial de Juegos Autorizados (ASEJU)
- Asociación Española de Distribuidores, Autoservicios y Supermercados (ASEDAS)
- Asociación Madrileña de Atención a la Dependencia (AMADE)
- Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución (LA ÚNICA)
- Madrid Foro Empresarial.
- Confederación Madrileña de Transporte de Autobús (CONFEBÚS-MADRID).

2. EVOLUCIÓN DE LAS BAJAS LABORALES POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Gracias a AMAT podemos conocer que el coste de los procesos ascendió a 33.280,39 millones de euros para el total nacional, en el ejercicio 2025, de los cuales 17.164,55 millones de euros corresponden al coste de las Prestaciones Económicas de la Seguridad Social y 16.115,84 millones de euros son en concepto de Coste Directo para las Empresas.

El incremento del Coste total de ITCC para el Total Sistema en los últimos diez años ha sido de un 228,00%, y respecto a 2024 de un 14,31%.

Para la Comunidad de Madrid, en el ejercicio 2025, este Coste Total ascendió a 5.969,55 millones de euros, de los cuales 3.053,81 millones de euros corresponden al Coste de las Prestaciones Económicas de la Seguridad Social y 2.915,74 millones de euros son en concepto de Coste Directo para las Empresas. El incremento del Coste total de ITCC para el Total Sistema en los últimos diez años ha sido de un 248,44%, y respecto a 2024 de un 17,22%.

Para la Comunidad de Madrid, en el ejercicio 2025, el Tramo de Edad de 36 a 55 años fue donde el número de Procesos Iniciados fue mayor, con un dato de 567.057 procesos, produciéndose un incremento del 3,85% respecto al ejercicio 2024 y del 41,38% respecto al ejercicio 2018. Mientras que el Tramo de Edad de más de 55 años fue donde el número de Procesos Iniciados fue menor, con un dato de 196.603 procesos, produciéndose una reducción del 4,42% respecto al ejercicio 2024 y un incremento del 10,71% respecto al ejercicio 2018.

Para la Comunidad de Madrid, en el ejercicio 2025, el Tramo de Edad de 16 a 35 años fue donde la Incidencia Media Mensual por cada 1.000 Trabajadores Protegidos fue mayor, con 41,09 procesos, produciéndose un incremento del 19,12% respecto al ejercicio 2024 y del 177,23% respecto al ejercicio 2018. Mientras que el Tramo de Edad de más de 55 años fue donde la Incidencia Media Mensual fue menor, con un dato de 28,56 procesos produciéndose una reducción del 5,59% respecto al ejercicio 2024 y del 22,97% respecto al ejercicio 2018.

Para la Comunidad de Madrid, en el ejercicio 2025, el Tramo de Edad de más de 55 años fue donde la Duración Media de los Procesos Finalizados fue mayor, con 67,81 días por proceso, produciéndose un incremento del 6,87% respecto al ejercicio 2024 y del 2,74% respecto al ejercicio 2018. Mientras que el Tramo de Edad de 16 a 35 años fue donde la Duración Media fue menor, con un dato de 17,29 días por proceso, produciéndose un incremento del 4,16% respecto al ejercicio 2024 y del 65,61% respecto al ejercicio 2018.

Si nos centramos solo en las 20 Patologías Traumatológicas más frecuentes de la Población Protegida por el Sector de Mutuas, la Duración Media por ITCC

en el ejercicio 2025, en el Total Nacional, fue de 76,29 días, mientras que esas mismas patologías por ITCP duraron una media de 40,85 días, existiendo una diferencia de 35,44 días (una variación del 46,45%).

Estas diferencias se deben, principalmente, a las problemáticas existentes en los distintos Servicios Públicos de Salud, como pueden ser la elevada carga asistencial y el laberinto burocrático, entre otros.

Debido a esto, si las Mutuas contasen con los correspondientes recursos y competencias de gestión, se podría prestar asistencia sanitaria integral y emitir las altas en el total de Patologías Traumatológicas, lo que generaría un Posible Ahorro Potencial Total en estas patologías, en el ejercicio 2025, para la Población Protegida por el Sector de Mutuas, en la Comunidad de Madrid de más de 436,68 millones de euros, si los trabajadores hubieran sido atendidos en los Centros Sanitarios de las Mutuas.

Asimismo, si las Mutuas contasen con los correspondientes recursos y competencias de gestión, se podría prestar asistencia sanitaria integral y emitir las altas en las 20 Patologías Traumatológicas más frecuentes, se generaría un Posible Ahorro Potencial Total en estas patologías, en el ejercicio 2025, para la Población Protegida por el Sector de Mutuas, en la Comunidad de Madrid de más de 457,01 millones de euros, si los trabajadores hubieran sido atendidos en los Centros Sanitarios de las Mutuas.

Con relación a los Trastornos Mentales a nivel Nacional, el aumento interanual ha sido de un 5,96%, mientras que el incremento en los últimos siete años se eleva un 77,69%. Asimismo, en la Comunidad de Madrid, ha habido un aumento de un 7,50% en el ejercicio 2025 y una reducción del 25,22% en los últimos siete años.

La mayor diferencia entre mujeres y hombres se da precisamente en esta patología, que representa un 21% de las jornadas perdidas en las mujeres y un 15% en los hombres. Por tanto, hay una clara dimensión de género que puede deberse a la diferencia de cargas de tareas y obligaciones familiares, que es una situación socialmente explicable, pero que a efectos laborales puede estar en el origen de algún uso irregular de la baja por incapacidad temporal.

También sorprende la diferencia por edad: Los trabajadores madrileños menores de 36 años tienen el incremento más elevado de incidencia media mensual, con un incremento interanual del 19'12% y un incremento del 177'23% desde 2018.

En cuanto a la incapacidad permanente, el descontrol de las bajas temporales conlleva que se registre también una tendencia al alza en la cifra de expedientes iniciados, colapsando los servicios sanitarios del INSS,

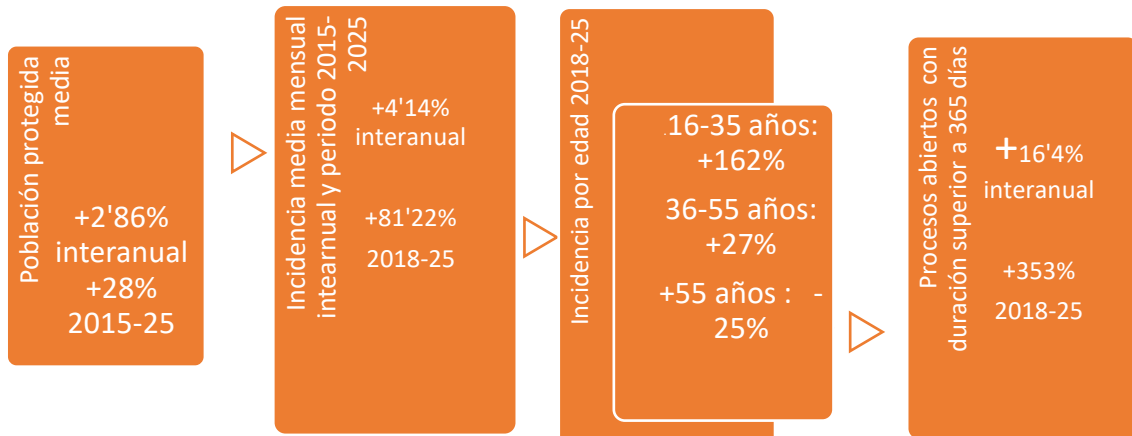
resultando que casi el 60% de las solicitudes son denegadas, lo que indica que nunca debieron llegar a durar 365 días.

Expedientes de incapacidad permanente recibidos en el INSS a nivel nacional			
Año	Expedientes	Var Abs	Variación %
2022	180.853		
2023	235.273	54.620	30'09%
2024	292.343	57.070	24'26%
2025 (datos extrapolados sept.)	306.312	13.969	4'78%

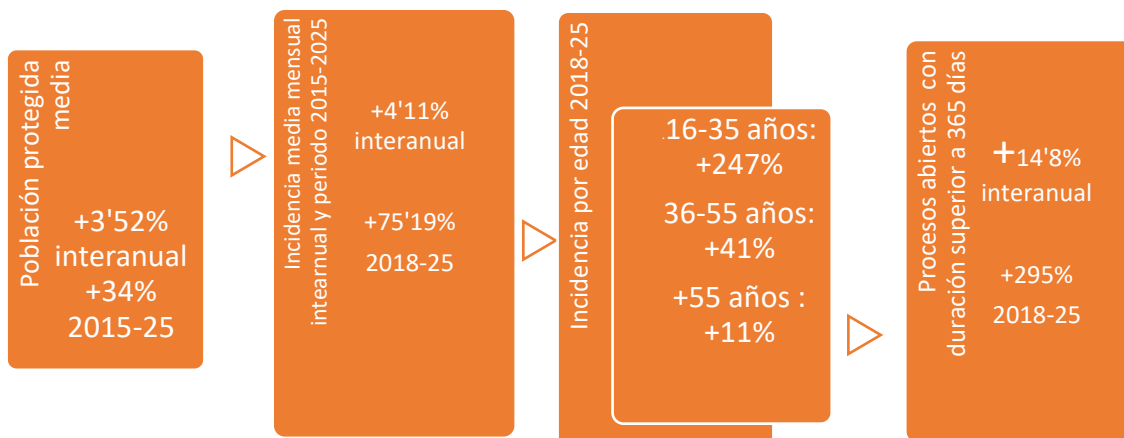
Fuente: Consejo General del INSS

El INSS diversifica los controles médicos por parte de su inspección médica en busca de más eficiencia (cita presencial, valoración sobre historia clínica, vídeo-consultas y listas de chequeo), dadas las dificultades para cubrir vacantes profesionales sanitarios y el incremento de los expedientes.

Referencias clave (España):



Referencias clave (Comunidad de Madrid):



Coste en prestaciones económicas y directo para las empresas en la Comunidad de Madrid:

+ 248% en los últimos diez años (5.970 M€ en 2025)

Incremento de incidencia por edad especialmente en los jóvenes.

Informe completo [Evolución de indicadores de absentismo laboral por ITCC. Enero 2026. AMAT.](#)

3. CONVENIOS PARA LA AGILIZACIÓN DE LOS PROCESOS

Una de las cuestiones que CEIM entendía prioritaria en el Informe anterior era la firma del Convenio entre los Servicios Públicos de Salud y las Mutuas, promovido desde el INSS con la tramitación de un modelo normalizado. El objetivo es mejorar la gestión de IT derivada de lesiones musculoesqueléticas, evitando la prolongación innecesaria de procesos; mejorar la asistencia sanitaria; y reducir la carga de los Servicios Públicos de Salud.

Dichos Convenios ya han sido firmados el pasado año en Baleares (BOE 23 de junio), Cataluña (BOE 7 de agosto) y Asturias (BOE 5 de septiembre).

En relación con la Comunidad de Madrid, el 16 de junio de 2025 se firmó el Convenio con el INSS y el Instituto Social de la Marina, pero solamente para el acceso telemático a los informes médicos:

En concreto, para el adecuado desarrollo de las funciones que tienen encomendadas en materia de gestión y control de los procedimientos derivados de las incapacidades laborales, se facilitará al personal sanitario de las Inspecciones médicas de los Servicios Públicos de Salud/INGESA el acceso telemático a los informes médicos emitidos por los médicos inspectores del INSS, consolidados en el sistema a través del aplicativo ATRIUM, así como el acceso al personal sanitario y no sanitario a la consulta de las situaciones administrativas en este mismo aplicativo, de los expedientes administrativos del ámbito de su competencia.

En cuanto al Convenio más general propuesto por el INSS, derivado del Diálogo Social, en opinión de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid el problema es que en ese marco estatal existe un encorsetamiento en plazos, que hace imposible, perjudicial o difícil cumplirlo.

Para mejorar la gestión y el control de la incapacidad temporal, al margen pues de dicho Convenio, la Comunidad de Madrid está desarrollando las siguientes líneas de trabajo:

1. Refuerza la Inspección Médica interna de los servicios sanitarios, de forma que se agiliza la revisión documental de procesos, citando presencialmente al paciente en un tercio de los casos para verificar su estado de salud. Del total de procesos revisados (68.000), la Inspección Médica dio el alta al 31% (21.000).
2. Crea unidades especializadas de consulta para los procesos con mayor incidencia, que son los musculoesqueléticos y la psiquiatría menor.

3. En los casos de enfermos que van a ser operados con cita programada, el parte de baja se emite por el propio hospital, de forma que el enfermo o un familiar no tenga que solicitar luego la baja en Atención Primaria, colapsando indebidamente este servicio.

Además, la Comunidad de Madrid inició una campaña en septiembre del 2025 informativa en las redes sociales de Salud Madrid sobre las novedades en la tramitación de las bajas laborales por incapacidad temporal (IT).

El Gobierno regional incide en la necesidad de cumplir todos los requisitos legales y la pérdida de la IT como consecuencia de no comparecer a los reconocimientos médicos a los que está obligado el beneficiario.

La Comunidad de Madrid ha informado que las bajas laborales en la región tienen una duración media de 37 días, cifra inferior a la nacional (44 días) entre otros factores, por la calidad de la sanidad pública madrileña y la adecuada coordinación entre los médicos asistenciales y la Inspección Sanitaria regional, que cuenta con un equipo integrado por 120 miembros.

- a) Cambio de mentalidad en la visión que se tiene de las Mutuas en Atención Primaria.
- b) Se aceptan el 57% de las propuestas de alta de las Mutuas que, en opinión de la Comunidad de Madrid, debieran unificar el formato de propuesta y ser más rigurosas.
- c) Con las Mutuas hay un grupo de trabajo trimestral.
- d) De enero a septiembre se han adelantado 10.668 pruebas diagnósticas gracias a las Mutuas. La solicitud de adelantar pruebas se admite en un máximo de 24 horas.
- e) Se tiene un programa específico con las Mutuas para adelantar pruebas en psiquiatría menor. En esta patología se acepta solamente un 38% de propuestas de alta; por tanto, es preciso trabajar en la mentalización sobre las bajas en esta materia, porque se produce una conducta de evitación (latrogenia) que impide afrontar la reincorporación y desde Atención Primaria se niega la posibilidad de alta.
- f) En cuanto a la Atención Primaria, se realiza un seguimiento mensual de cada Área Asistencial y, en particular, de los facultativos cuyo número de bajas se desvíe notoriamente de la media.

Así, las cosas, con convenio con el INSS o sin él, urge afrontar los problemas principales que nuestras empresas y organizaciones transmiten derivados de la incidencia media de absentismo, que se recogen en el cuadro siguiente:

Desde el punto de vista económico	<p>Asunción de los costes de la prestación entre el 4º y el 15º día de la baja.</p> <p>Costes de cotizaciones hasta 545 días.</p>
Desde el punto de vista organizativo	<p>Trabajadores que acumulan gran cantidad de bajas reiterativas, sin posibilidad real de control, problema exacerbado por la derogación en 2020 del despido por causas objetivas en bajas reiteradas.</p> <p>Creación de un clima laboral negativo.</p> <p>Imposibilidad real de cobertura de vacantes, debido al efecto sumativo del nivel de absentismo y la gestión de la proliferación de permisos retribuidos, muchos de los cuales son de difícil control real.</p>
Desde el punto de vista asistencial	<p>Imposibilidad de que las Mutuas actúen en bajas de muy corta duración favoreciendo su recuperación más temprana.</p> <p>Saturación de los servicios públicos de salud, que redundan en plazos dilatados para pruebas diagnósticas o rehabilitadoras, así como en laxitud en el inicio de una baja y sus prórrogas.</p>

Queremos incidir, una vez más, en que **el incremento de bajas derivadas de ITCC no se corresponde con un deterioro global de la salud de la población**. Sí parece que está más relacionado con el deterioro y la falta de recursos del del sistema de control sanitario y del sistema asistencial, que por otro lado padece asimismo un absentismo elevado, puesto que la propia Administración Pública es uno de los Sectores con más bajas por incapacidad temporal, siendo todas complementadas salarialmente al 100%.

Las administraciones competentes han de ser conscientes de que esta precariedad y su inacción acarrea **costes directos a las empresas y a la propia Administración**. Y además **merma la productividad de las empresas**, puesto que la gestión adicional improductiva menoscaba la capacidad de que la empresa para dedicarse plenamente y con todos sus recursos a la fabricación o prestación de servicios.

4. OPINIÓN DE CEIM SOBRE LAS ÚLTIMAS PROPUESTAS DEL GOBIERNO NACIONAL RELATIVAS A BAJAS POR ITCC

Las propuestas del Gobierno nacional se resumen en las siguientes:

- ✓ Reincorporación progresiva al trabajo:
 - En parte de alta médica.
 - Baja de más de 180 días.
 - Oncología, infartos, ictus, accidentes traumatológicos graves, post-transplantes.
 - A efectos económicos sigue en IT (50% del subsidio que percibía).
 - Máximo 30 días.
 - Jornada a 50%.
 - Concreción horaria por acuerdo, convenio o Juzgado.
 - Evaluación por un Grupo de Trabajo al año.

- ✓ IT en pluriempleo o pluriactividad:
 - IT para todos o para alguno de los trabajos.
 - No puede iniciar otro trabajo.
 - Médico SPS controla el proceso y valora la reincorporación a cada trabajo.

Las propuestas del Gobierno son claramente insuficientes. La escalada de bajas por ITCC es de tal magnitud que requiere un abordaje de mayor calado. Obviamente, nos referimos a la posibilidad de que las Mutuas den el alta en dichos procesos y la eliminación del pago empresarial del 4º al 15º día. Nuestras empresas necesitan un cambio de rumbo en esta dinámica y las propuestas son meros parches de corto alcance y muy dudosa eficacia para la problemática que la IT supone en el tejido productivo.

Las medidas de gestión interna del INSS planteadas no podrán absorber los más de 4.000 expedientes de incapacidad permanente que se solicitan solamente en Madrid cada mes. Sin un filtro anterior en las bajas de más de un año, seguirá incrementándose indefinidamente el colapso del INSS, cuyos EVIS siguen con convocatorias de paro parcial, infradotados en personal sanitario y con un absentismo interno de dos dígitos.

En cuanto a la propuesta de reincorporación progresiva al trabajo, sorprende el nulo papel empresarial en este proceso. Se trata, en el diseño del Ejecutivo, de una decisión del facultativo del Servicio Público de Salud, presumiblemente de conformidad con el trabajador, sin que la empresa tenga opinión alguna, a pesar de que tendrá que realizar una adaptación del puesto, supondrá un reto para la gestión en caso de haber contratado un sustituto y, en el fondo, parece acomodarse más a un ámbito casi de RSE, que de empleo. Es negativo que la concreción horaria de la reincorporación, así como el porcentaje de jornada (que está cerrado) o los días de trabajo (que también están cerrados) no sean decididos en exclusiva por la empresa, que realiza el esfuerzo de integrar a este paciente en su día a día de producción o servicios, sino que el concreto horario se prevé que sea por acuerdo, se indique en un convenio colectivo o se derive a conflictividad judicial.

Finalmente, en cuanto a la posibilidad de que un trabajador con pluriempleo o pluriactividad esté de baja para una ocupación y de alta en otra, se encomienda la gestión al facultativo del Servicio Público de Salud, que debe hacer un seguimiento de cómo afecta esa posible incorporación a su proceso de enfermedad (no olvidemos que tiene una baja). Entendemos que la saturación de los Servicios Públicos de Salud impedirá un control real de este tipo de procesos y lamentamos que la empresa donde este trabajador pudiera desarrollar su tarea no tenga nada que decir al respecto, ya que pudiera ser posible que, estando enfermo para una actividad, no esté en condiciones de realizar al 100% su prestación laboral. En todo caso, requerirá algún tipo de gestión adicional de prevención de riesgos laborales que no se especifica.

Entendemos más necesario acoger las propuestas de la Comisión Europea sobre Salud, de 11 de diciembre de 2025, donde se identifican cuatro áreas prioritarias:

- a) prevención de las enfermedades.
- b) aceleración de la transformación digital en salud.
- c) fortalecimiento de la atención primaria y
- d) promoción del acceso asequible a medicamentos e innovación.

Además, apunta que la atención primaria enfrenta una demanda creciente y escasez de profesionales. Para fortalecerla, se recomiendan reformas con fondos de Cohesión y del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

5. CONCLUSIONES

Desde el punto de vista asistencial

- a) Impulsar desde CEIM que la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid continúe colaborando con las Mutuas y aumente su actividad de control y seguimiento de las bajas por contingencias comunes.
- b) Es fundamental mejorar el modelo de gestión sanitario-administrativa porque las bajas tienden a concentrarse en los dos primeros días de la semana y las altas en los viernes y los lunes., además las altas tienden a concentrarse justamente cuando la duración alcanza un número de determinadas semanas o meses en los plazos máximos como pasa los 12 meses y 18 meses ello sugiere la existencia de márgenes potenciales para reducir la duración de las bajas sin afectar a la salud de los trabajadores.
- c) Afrontar específicamente las bajas de corta duración, específicamente de los "repetidores" (el 7% de trabajadores que acumula más del 50% de procesos), puesto que suelen estar ya de alta cuando se puede revisar la situación.
- d) Unificar los documentos de propuestas de alta, para mayor facilidad en el contraste por los médicos de Atención Primaria.
- e) Compartimos que se trata de un problema multicausal y nos alegra saber que todos estamos poniendo de nuestra parte para afrontarlo, aunque nos consta que siempre sería mejor contar con más medios, estrategias innovadoras y, sobre todo, con un cambio de rumbo en las políticas sociosanitarias a nivel estatal.
- f) Llamar la atención sobre la falta de profesionales del Sector Sanitario y, en particular, en la Inspección Médica de la Comunidad de Madrid y en el INSS.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva

- a) Instar a los negociadores de convenios colectivos madrileños a evaluar el impacto del absentismo y evitar, en la medida de lo posible, complementos a cargo de las empresas a la prestación de la Seguridad Social.
- b) Ser cuidadosos en los pluses salariales de asistencia al trabajo, puesto que las Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de enero, 5 de marzo y 9 de mayo de 2025 parecen permitir no abonarlo solamente en las ausencias de permisos formativos o por mudanza.
- c) Insistir a nivel nacional que la reducción de jornada por cuidado implique, al menos, una merma del 50% del tiempo de trabajo, evitando que las empresas tengan que realizar adaptaciones de plantillas para suplir jornadas reducidas en menor medida.

- d) Determinar en los convenios colectivos o en acuerdos de empresa la metodología de justificación de los permisos retribuidos.

Desde el punto de vista del conocimiento

- a) Seguir una campaña sistemática que ponga el foco en este problema radical para el tejido empresarial de Madrid y para la sociedad. Es necesario realizar una pedagogía con los profesionales sanitarios y los trabajadores.
- b) Analizar en cada Sector en qué medida la prevención de riesgos laborales pueden ser herramientas de utilidad para disminuir la frecuencia de determinadas patologías, principalmente musculoesqueléticas. Además, merece la pena, en la medida de las posibilidades de cada empresa, abordar el concepto de empresa saludable, ante el imparable aumento de las bajas por salud mental.
- c) Ser conscientes de las posibilidades y límites de las actividades de seguimiento de actividades de trabajadores de baja que pudieran ser incompatibles con su situación médica (Sentencia del Tribunal de Justicia de Castilla y León de 4 de julio de 2025).

6. CUESTIONES PRÁCTICAS SOBRE EL ABSENTISMO

¿Cómo puede la empresa afrontar el absentismo?

- Compromiso conjunto para difundir entre el personal la necesidad de cooperar en la solución del incremento de las bajas y proponer medidas al respecto. Un mensaje claro, motivador y lleno de compromiso es inspirador y puede transformar una dificultad en una oportunidad para impulsar la empresa.
- Protocolos de actuación rápida para reestructurar urgentemente el proceso productivo ante ausencias imprevistas.
- Validando elementos de flexibilidad para evitar bajas "sociales", como la reducción en desplazamientos diarios en vehículo privado, el estrés, y la racionalización de horarios.
- Calcular el coste.
- Medidas de recursos humanos acogida, reincorporación, flexibilidad, prevención de riesgos laborales.
- La tendencia general hacia el retraso de la edad de jubilación va a requerir políticas y actuaciones de Recursos Humanos y diseño del trabajo más flexible que potencie la calidad de vida laboral de las personas con más edad.

¿Hay relación entre absentismo y desmotivación?

El absentismo ya no se mide solo en bajas laborales, también en desmotivación o falta de compromiso. Por ello, son buenas prácticas: promover comunicación adecuada; apoyo ante problemas específicos; procedimientos establecidos para canalizar discrepancias laborales; planificación de desarrollo profesional y reconocer el valor añadido que el trabajador aporta a la organización.

En este sentido, recomendamos la lectura de nuestro Estudio "[Análisis de la influencia del estrés en el liderazgo](#)".

El 1 de octubre de 2025, en la jornada organizada por CEIM (Departamento de Atención al Inversor), en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid, las empresas pusieron de manifiesto las siguientes estrategias que a nivel interno desarrollan, si bien dejaron claro que a nivel externo es fundamental la mejora en la atención sanitaria, en concreto el adelanto de pruebas diagnósticas y de tratamiento. Algunas de las medidas corporativas destacadas son las siguientes:

- Importancia de la selección de personal, indicando el sentido de pertenencia, la utilidad del trabajo que va a desarrollarse, la necesidad de atención al cliente, la relevancia de una buena convivencia y, en

definitiva, fomentando desde el principio el compromiso con el proyecto empresarial.

- Actividades sociales (también para la familia) en la compañía o fuera, organizadas por la empresa.
- Decidir entre presencialidad vs. teletrabajo. Hay compañías que fomentan la presencialidad porque fomenta el trabajo en equipo. Otras intentan fidelizar el talento ofreciendo teletrabajo.
- Trabajo flexible atendiendo al momento vital de cada persona.
- Servicio en temas psicológicos, financieros y fisioterapeuta.
- PRL intensa, atendiendo a la ergonomía y la renovación de maquinaria. Más tecnología para evitar trabajos peligrosos o repetitivos, de forma que el trabajador compruebe que su tiempo se destina a trabajos de más valor. Formación en elementos de la salud para realizar el trabajo más ergonómico (cómodo). Pruebas específicas en los reconocimientos médicos.
- Seguimiento interno o externo de cada baja para acelerar la reincorporación.
- Reconocimiento y valoración del trabajo bien hecho.
- De máxima importancia es la formación específica a los mandos intermedios sobre gestión de ambiente de trabajo. Reunión anual para que los empleados conozcan las estrategias corporativas e involucrar a la plantilla en la acción empresarial.
- Formar a la plantilla en polivalencia para suplir bajas inesperadas, de cortísima duración, de compañeros.

¿Qué no debería hacer la empresa?

- Permitir que un trabajador falte sin exigir justificación.
- Considerar que el absentismo es un problema de otros y dejar de evaluar los indicios que pueden revelar esta situación, como la excesiva rotación, un clima laboral deteriorado, quejas, etc.
- Dejar de comunicarse con su Mutua para que, en la medida de lo posible, haga un seguimiento de las bajas, especialmente las de media y larga duración.
- Dejar de programar con antelación suficiente y eficiencia la organización de la plantilla, de manera que sorpresivamente se utilice de forma intensiva la flexibilidad de jornada, puesto que impulsa el recurso a bajas abusivas.

¿Qué cláusulas se pactan en convenios colectivos madrileños para atajar el absentismo?

- Compromiso conjunto para difundir entre el personal la necesidad de cooperar en la solución del incremento de las bajas y proponer medidas al respecto. Un mensaje claro, motivador y lleno de compromiso es inspirador y puede transformar una dificultad en una oportunidad para impulsar la empresa.
- Complemento nulo o, al menos, inferior al 100% del salario.
- Limitar el complemento a las primeras bajas, los primeros días o solamente si hay hospitalización y mientras dure.
- Complemento vinculado a que no se supere una tasa general de absentismo (p. ej. 2'5%). Es más recomendable este tipo de cláusulas que las de complemento individual, porque permite evitar riesgos de nulidad o demandas individuales por penalizar ausencias que pudieran afectar a la igualdad de trato (enfermedad o conciliación). Este tipo de referencia objetiva colectiva sirve mejor para su finalidad y evita conflictos individuales.
- No obstante, sigue habiendo convenios con un complemento vinculado a que el trabajador no supere una tasa de absentismo individual (p.ej. 3'5%).
- Advertencia sobre que se realizará un estudio sobre las posibles causas y duración de los procesos.
- Suspensión de complemento si no se colabora con la empresa para agilizar el diagnóstico o las pruebas.

En concreto desde el pasado 1 de julio de 2025 hemos identificado las siguientes cláusulas en los convenios colectivos de la Comunidad de Madrid:

A) Compromiso compartido en la empresa

- **CC UTE Las Lomas Artículo 10. Productividad y absentismo.** “Como compensación de las mejoras que por este convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia. De igual modo, el Comité de empresa se compromete a colaborar en la reducción del índice de absentismo”.
- **CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir) Artículo 40. Absentismo.** “Reconociendo el problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, la Dirección y los Representantes de las personas trabajadoras coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como un elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando para ello con la óptima organización de los Servicios Médicos de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad, Higiene y ambiente en el trabajo, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.
Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo, se adoptarán las medidas siguientes:
 - Se mantendrán reuniones trimestrales entre la Dirección y la Comisión de Asuntos Sociales.
 - Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los seis meses siguientes, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo”.

B) Penalizar la reiteración en las ausencias.

- **CC Personal laboral del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios. Artículo 16. Justificación de Ausencias.** “1. El trabajador municipal que no pueda asistir a su puesto de trabajo por enfermedad, accidente o por cualquier otro motivo justificado, lo notificará, lo más pronto posible y en todo caso dentro de la primera hora de la jornada, al responsable o jefe de su servicio, excepto por causas justificadas de fuerza mayor debidamente acreditadas, con independencia del resto de actuaciones administrativas que se hayan de llevar a cabo con posterioridad.
2. Dicho aviso no eximirá de la justificación posterior, médica o de cualquier otra naturaleza, de la citada ausencia. Igualmente, se requerirá

justificar la causa que impidió, en su caso, el aviso al correspondiente departamento en el día de la ausencia.

3. La omisión de la citada justificación dará lugar al correspondiente descuento de haberes, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran corresponder”.

- **CC Mancomunidad de Servicios del Suroeste de Madrid** *Artículo. 9. Programa de productividad.* Descuento de plus de productividad por ausencia.
- **CC Auxiliar de Servicios de Pinto, S. A. U. (ASERPINTO S. A. U.)** *Artículo 42º. Dirección y control de la Incapacidad Temporal.* “La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidentes del/de la trabajador/a que sea alegado por éste/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del/de la trabajador/a a dichos reconocimientos, así como la falta injustificada de asistencia al mismo una vez notificada, determinará la suspensión de las mejoras económicas”.
- **CC Gate Gourmet Spain, S. L** *Artículo 12. Absentismo. Declaración general:* “La normativa prevista en el Acuerdo laboral para el sector de la Hostelería – ALEH – establece que la puntualidad y la asistencia regular al puesto de trabajo son deberes fundamentales del trabajador. La reiterada impuntualidad o las ausencias injustificadas no solo suponen un incumplimiento contractual, sino que generan disfunciones operativas que afectan directamente a la calidad del servicio y a la imagen de la empresa frente a sus clientes. Pero sobre todo supone un grave deterioro del clima laboral, es una falta de respeto entre compañeros, incrementa el estrés organizativo y compromete la eficiencia operativa. Por ello, la Empresa adoptará las medidas disciplinarias previstas en el ALEH en vigor en su máxima calificación, con el objetivo de preservar la armonía en el entorno de trabajo y garantizar la continuidad del servicio”.

C) Plus de asistencia.

- **CC FCC Medio Ambiente, S. A. U., para el Centro de Trabajo de Galapagar Sección de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos** *Artículo 15. Plus absentismo.* “Para tener derecho a este plus los trabajadores deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días del año, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el art. 21 del este Convenio, el permiso por cuidado del lactante, sea disfrutado por horas o por acumulación en jornadas completas, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario

sindical y hasta la primera baja por contingencias comunes. También se abonará este plus en las bajas por enfermedad común que sean declaradas graves. Las cantidades no abonadas se acumularán en una bolsa de asistencia, que serán repartidas equitativamente al final de cada año entre aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna ausencia, salvo las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el art. 21 del este Convenio, el permiso por cuidado del lactante, sea disfrutado por horas o por acumulación en jornadas completas, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el crédito horario sindical”.

- **CC Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de la Comunidad de Madrid.** *Artículo 10.bis. Plus de asistencia.* “Se acuerda un plus de asistencia del 1.5 % del Salario anual dividido en doce mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias en el puesto de trabajo a lo largo del mes natural. Se considera ausencia la falta de asistencia al trabajo de un día completo”.
- **CC FCC Medio Ambiente, S. A. U., Gestión Integral de Residuos Hospital Universitario “La Paz”.** *Artículo 17.b. Retribuciones. Paga de productividad y constancia.* “Es una paga de puesto de trabajo, que premia e indemniza adicionalmente la asistencia al trabajo compensando con ello los gastos que conlleva acudir a trabajar, como el transporte, el mantenimiento de vestuario ... etc. frente al que no acude. El que acude puede tener además un coste organizacional y mayor carga de trabajo por lo que ha de compensarse y premiar a estos trabajadores por las posibles labores adicionales que, en algún caso puedan tener que realizar, frente al trabajador que se ha ausentado, que se evita esos costes.
 - i. A tal fin se abonarán 120 euros brutos anuales en el caso de que cada trabajador tenga una tasa de absentismo igual o inferior al 2,5%; (se entiende por tasa de absentismo el resultado de dividir las horas no trabajadas por entre las horas de trabajo anuales y multiplicarlo por 100).
 - ii. Esta cantidad se verá incrementada en 80 euros si el trabajador no ha tenido ninguna ausencia, estableciéndose como excepciones las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, las licencias retribuidas previstas en el art. 13 y 14 de este Convenio, las bajas por maternidad y paternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical, las bajas con ingreso hospitalario y la primera baja por contingencias comunes”.
- **CC Madrid-Barajas Spanish Intoplane Services, S. L. U.** *Artículo 30.2. Gratificación no absentismo.* Ligado a absentismo individual y colectivo.

"Se establece una gratificación ligada al absentismo individual del trabajador, en los siguientes términos: Si el absentismo individual del trabajador a 31 diciembre es menor del 1 por 100, se percibirá una gratificación equivalente al 1 por 100 del Salario Mínimo Garantizado del trabajador. Si el absentismo individual del trabajador a 31 diciembre está entre el 1 por 100 y no alcanza el 3 por 100, se percibirá una gratificación equivalente al 0,5 por 100 del Salario Mínimo Garantizado del trabajador. Para el percibo de estas cantidades será preciso que el absentismo del centro a 31 diciembre sea inferior al 5 por 100. En caso de que el absentismo del centro fuera igual o superior al 5 por 100, esta gratificación se reducirá al 30 por 100 de lo que hubiese correspondido a cada trabajador. Esta gratificación se abonará al personal en alta en el mes de marzo, una vez calculado el absentismo real a 31 de diciembre del año anterior. En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora deberá poner esta circunstancia en conocimiento de la empresa de manera inmediata, a fin de que ésta tenga ocasión de adaptar la organización de los turnos y el trabajo en la empresa. La misma obligación será aplicable respecto a los partes de confirmación. Se establece como conceptos de absentismo los que contempla el XX Convenio General de la Industria Química".

- **CC Sector de Madera** *Artículo 19. Plus de Asistencia.* "El personal afectado por el presente Convenio percibirá por día efectivo de trabajo, 7,95 € en concepto de Plus de asistencia. En caso de que la persona trabajadora no cumpla la jornada de trabajo entera, pero asista a su puesto de trabajo durante parte de esta, si la ausencia del resto de la jornada es por causa justificada y está debidamente acreditada, no perderá el derecho a percibir íntegramente el Plus de Asistencia".
- **CC Valoriza Servicios Medioambientales, S. A., para la Planta de Biometanización y Compostaje de Pinto.** *Artículo 25. Prima de Asistencia.* ""El importe de esta será de 35 euros brutos mensuales para las personas trabajadoras a jornada completa anual. Para las personas trabajadoras a tiempo parcial la cantidad será proporcional a la jornada realizada".

"Se computarán como ausencias a los efectos del devengo de dicha prima, las faltas derivadas de los siguientes conceptos:

1. Las incapacidades temporales derivadas por contingencias comunes.
2. Retrasos, abandonos y ausencias del puesto de trabajo. únicamente se permitirá a efectos del devengo de la mencionada cantidad un retraso, abandono de puesto de trabajo o ausencia no incluida dentro del artículo 13 del convenio de aplicación (con carácter anual) siempre y cuando dicho retraso, abandono o ausencia no supere la mitad de la jornada diaria a realizar. Con más de una falta de las establecidas en el párrafo anterior, no se tendrá derecho percibir dicha prima, todo ello

sin perjuicio de lo dispuesto en el régimen sancionador del convenio colectivo.

3. Las horas puestas a disposición de la persona trabajadora en aquellos supuestos en que no pueda acreditar la asistencia al médico fuera de su jornada de trabajo y/o para acompañamiento al médico de familiares de primer grado de consanguinidad dependientes".
- **CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas.** *Artículo 16. Plus de asistencia.* "Las personas trabajadoras tendrán derecho al percibo de un complemento salarial de asistencia, que se devengará, única y exclusivamente, por jornada o día efectivamente trabajado, y que consistirá en una cantidad fija".
 - **CC FCC Medioambiente, S.A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur** *Artículo 12. Plus de asistencia.* "El complemento salarial denominado Plus de Asistencia se devengará por jornada efectivamente trabajada".
Y *artículo 18.* Premios de constancia y puntualidad. "Las empresas adjudicatarias abonarán en concepto de premio a la constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad recogida en las Tablas Salariales, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año. Por cada día de ausencia injustificada, las empresas adjudicatarias descontarán 21,33 euros de dicho premio, pasando dicha cantidad al Fondo Social".
 - **CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A.** *Artículo 21. Mejora de productividad.* "Con el ánimo de fomentar la mejora de la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro se acuerda un complemento por mejora de productividad mensual del 0,75 % del Salario Base dividido en doce mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales. Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del Comité de Empresa, las horas de libre disposición, días/horas por exceso de jornada y días por Convenio, y las licencias retribuidas recogidas en el convenio, así como las situaciones de incapacidad temporal, por nacimiento de hijo/a, por hospitalización después del parto o por riesgos durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de hasta nueve meses, o por cualquier otra causa recogida en el art. 48 del ET relacionada con el nacimiento de hijo o el permiso por cuidado de lactante".
 - **CC FCC Medioambiente, S. A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur** *Artículo 12. Plus de Asistencia.* "El complemento salarial denominado Plus de Asistencia, se devengará por jornada efectivamente

trabajada y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada una de las funciones y/o especialidades profesionales”.

Y *artículo 18. Premio de constancia y puntualidad*. “Las Empresas adjudicatarias abonarán en concepto de premio a la constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad que se recoge en las Tablas Salariales, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año”.

- **CC Acciona Servicios Urbanos, S. L., con su personal de los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras en el término de Alcobendas** *Artículo 26. Prima de productividad y constancia*. “Se establece un sistema de retribución que gratifica en mayor medida a aquellos trabajadores que hayan acudido a trabajar de forma efectiva más jornadas a lo largo del año. Esta prima asciende a la cantidad de 500 euros anuales para el personal a jornada completa anual que será dividido su cálculo y devengo en 4 tramos trimestrales de 125 euros cada uno. Para los trabajadores a tiempo parcial y para aquellos que no hayan trabajado el año completo la cuantía será proporcional a la jornada realizada. El devengo del mencionado plus será trimestral y se abonará en febrero del año siguiente a su devengo. Las ausencias surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de navidad, las licencias retribuidas previstas en el Convenio, o legislación actual, las bajas por nacimiento, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical, las bajas con ingreso hospitalario no computaran a efectos de penalización del cobro de esta Prima. Si un empleado falta por cualquier motivo, excepto los indicados en el punto anterior, durante un trimestre, perderá la parte proporcional de la Prima de Constancia correspondiente a ese trimestre. Una única ausencia como consecuencia de una baja por contingencias comunes durante el año natural no penalizará a efectos del cobro de la prima del trimestre en el que se produjo dicha ausencia. En el caso de una única baja por contingencias comunes de larga duración que abarque más de un trimestre, no se le abonará la prima los trimestres en los que faltó a trabajar más allá del primero en el que causo baja por IT, abonándose únicamente como se ha indicado en el párrafo anterior los 125 euros correspondientes al trimestre en el que comenzó a ausentarse por IT Común. Se creará una comisión compuesta por la representación empresarial y el comité de empresa, para analizar o abordar cualquier duda de interpretación que se pueda dar sobre la prima, y los casos excepcionales de las ausencias de prolongada duración”.
- **CC Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A.** *Artículo 44. Absentismo y prima de asistencia*. “Con el fin de reducir los niveles actuales de absentismo se acuerda lo siguiente: 1. Las ausencias de la persona trabajadora deberán ser comunicadas a producción y/o recursos humanos

(RR. HH), con anterioridad a dicha ausencia, o durante las dos primeras horas del día en cuestión, excepto en supuestos de fuerza mayor.

2. Se considera absentismo la ausencia al centro de trabajo. No obstante, no se considerará absentismo para determinar los niveles y el cobro de la prima de asistencia las siguientes situaciones:

- Votaciones
- Juicios
- Funciones del Comité de Empresa
- Funciones del delegado sindical
- Funciones de las secciones sindicales.
- Obligaciones de carácter inexcusables.
- Huelgas (como concepto general no se considera como absentismo, pero si se descontará la parte proporcional de la prima de asistencia).
- Días de vacaciones
- Fallecimientos de familiares de primer y segundo grado.
- Enfermedad grave con ingreso hospitalario de familiares de primer grado (si se mantiene ingresado). Esta situación no se tendrá en cuenta para el cómputo de los niveles de absentismo, pero si afectará al cobro de la prima de asistencia.
- Matrimonio de la persona trabajadora/a.
- Nacimiento de hijos y lactancia.
- Tiempo libre.

3. Para aquellas personas trabajadoras que viniesen cobrando la prima de asistencia, la cuantía será la misma que la que tenía la persona trabajadora a 01 de enero del 2.014.

4. Para los contratos posteriores al 1/1/2014 se crea una prima de asistencia de 42,23 € mensuales para todas las personas trabajadoras que actualmente no la cobraban y para todas personas trabajadoras que se pudiesen incorporar en un futuro.

5. El cobro será de forma individual, y se revalorizará anualmente en los mismos porcentajes que los incrementos de tablas. Esta prima no será compensable ni absorbible.

6. La plantilla de MAESA cobrará la prima de asistencia correspondiente si no falta más de 11 horas al mes aun faltando un día completo. Las bajas por I.T. que no superen la semana y que afecten a dos meses consecutivos, tendrá en la prima de asistencia repercusión en uno sólo de los meses”.

- **CC UTE Las Lomas** *Artículo 25. Plus de asistencia y puntualidad.* “Por cada día de ausencia del trabajo, la empresa descontará el 20 por 100 del importe de dicho premio. A los efectos del presente artículo, las incapacidades temporales solo se computarán a los efectos del descuento

en el año natural en el que se originen las mismas. Los importes dejados de percibir por el personal que no haya cumplido con los requisitos para percibir el abono de este Plus de asistencia y puntualidad se repartirán proporcionalmente entre el personal que sí haya cumplido con estos requisitos. A estos efectos no se computarán como faltas los días de licencias retribuidas, así como las ausencias causadas por incapacidad temporal debida a contingencias profesionales”.

- **CC Sector Construcción y Obras Públicas** *Artículo 29.1. Plus asistencia.* “Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre. No obstante, en aquellas unidades de obra que figuran definidas en las tablas de niveles normales de productividad, el Plus de Actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad establecido en todas y cada una de las unidades de rendimiento, a que hace referencia el artículo 23 del presente Convenio. Para el año 2025 viene fijado en las Tablas Anexas V y VI. Para el año 2026 viene fijado en las Tablas Anexas VII y VIII. En los casos en que las fiestas sean recuperables, se abonará el Plus de Actividad y Asistencia, siempre que efectivamente se recuperen. Cuando las empresas estimen que no ha existido dicho nivel de productividad podrán descontar el Plus de Actividad a aquellas personas trabajadoras que por razones a ellas mismas imputables no lo hayan alcanzado”.

Y *artículo 29.2.* “Con objeto de combatir el absentismo se establece que aquella persona trabajadora que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privada del equivalente a tres días de plus de actividad y asistencia por cada una de las faltas injustificadas”.

- **CC Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Majadahonda** *Artículo 24. Plus de absentismo.* “Si bien la cantidad destinada anualmente a este complemento en su 100% será la recogida en las tablas, el importe a abonar por día efectivo de trabajo será la que resulte de dividir aquella entre los días de trabajo efectivo”.
- **CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir)** *Artículo 25. Incentivo de asistencia.* “Se establecen dos incentivos de asistencia al objeto de reducir el absentismo:
 - Incentivo de Asistencia Trimestral.
 - Incentivo de Asistencia Mensual”.
- **CC TK Elevator Manufacturing Spain, S. L. U. (provincia de Madrid)** *Artículo 19º. Prima de asistencia y puntualidad.* “Este concepto queda establecido en la cantidad de 40 €. Este concepto lo percibirán solo aquellos/as trabajadores/as que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de 3 horas de absentismo en el mes, ya sea justificada o no”.

D) Límite al complemento de IT en función de un índice global de absentismo por enfermedad común.

- **CC Personal laboral del Ayuntamiento de Cadalso de los Vidrios.** *Artículo 50.2. Complemento retributivo por incapacidad temporal.* "Cuando la incapacidad temporal obedezca a enfermedad común, se complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social desde el cuarto día con un 10% adicional para cada uno de sus tramos".
- **CC Castrol España, S. L. U** *Artículo 49. Tratamiento de las bajas de incapacidad temporal a efectos del pago de la retribución variable.* "Aquellas personas trabajadoras que, habiendo sido elegibles en el año en cuestión para la recepción de variable de acuerdo con la política global de retribución variable, no hayan trabajado la totalidad del año por haber estado de baja durante algún periodo en situación de baja médica o baja por nacimiento y cuidado de menor, recibirán un tratamiento de acuerdo con la política de Grupo vigente en cada momento. En el caso de aquellas personas trabajadoras que, por haber estado en situación de baja médica prolongada durante un año completo o más, no sean elegibles (de acuerdo con la política global de retribución variable) en un año determinado, las mismas no recibirán ninguna cuantía en concepto de retribución variable. No obstante, se les abonará una cantidad bruta equivalente al 50% del target del esquema de bono ACB previsto para su nivel, con independencia del esquema de retribución variable al que la persona trabajadora esté adscrita. Esta cuantía será abonada en concepto de gratificación extraordinaria".
- **CC Comercial Farlabo España, S. L.** *Artículo 41. Complementos salariales en situaciones de incapacidad temporal.* "Por otra parte, y en casos de situaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes, la empresa únicamente complementará hasta el 100% del salario bruto percibido por la persona trabajadora durante los tres primeros días de la baja".
- **CC Gategourmet Spain, S. L** *Artículo 12. Incapacidad Temporal.* Complemento vinculado a reducción de tasa general de absentismo (12'89%) y no se complementa los primeros días en segundas y sucesivas bajas por enfermedad o accidente común. "La empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna si la persona trabajadora se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la mutua de accidentes a la que esté adscrita la empresa".
- **CC Musashi Spain Villalba, S. L.** *Artículo 24.1.b). Complemento Incapacidad Temporal. En caso de enfermedad común o accidente no laboral.* "En periodos de reposo domiciliario y acreditado de manera adecuada el 100% de la base reguladora. 15 primeros días: 70% de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera Del día 16 al 60: Se abonará un complemento en función del absentismo medio

por enfermedad que resulte en el centro de trabajo en los 6 meses anteriores al mes de la baja con arreglo a la tabla siguiente:

TABLA COMPLEMENTOS ENFERMEDAD	
% DE ABSENTISMO	GARANTÍA 1 AL 60 DÍA
<1,50	Hasta 95%
1,51 - 1,75	Hasta 92,5%
1,76 - 2	Hasta 90%
2,01 - 2,50	Hasta 87,5%
2,51 - 2,75	Hasta 85,5%
>2,75	Hasta 80%

Estos porcentajes se aplicarán a todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo. A partir del día 61º: Hasta el 100% de los conceptos indicados en el párrafo anterior”.

- **CC Sector Tintorerías y Lavanderías. Artículo 48. Incapacidad Temporal.** “Las personas trabajadoras que causen baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente”
- **CC Tetra Pak Envases, S. A. Artículo 28. Enfermedad.** “En caso de enfermedad la Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio la siguiente remuneración:
 - a) Para la primera vez dentro de un año natural: 3 primeros días 100%; 5 días siguientes 75%; Resto de días 100%
 - b) La segunda vez o más dentro del año natural: 5 primeros días 75% Resto de días 100%.

El empleado que permanezca más de un mes en situación de baja por Incapacidad Temporal, la empresa investigará su situación económico-familiar y podrá ayudar al empleado en todo o en parte de las pérdidas económicas que tenga por encontrarse en dicha situación. Llegado el caso, Tetra Pak Envases, S.A.U, para llevar a efecto esta ayuda, podrá así mismo, crear un sistema de vigilancia médica, que determinará si es o no procedente dicha ayuda”.

- **CC Ayuntamiento de Torremocha de Jarama**
Limita el complemento pero solamente para eventuales y personal recién incorporado: En el caso de trabajadores/as eventuales en la empresa: Artículo 34. Incapacidad Temporal. “En los supuestos de incapacidad temporal, el personal recibirá: En el caso de trabajadores/as indefinidos en la empresa: el 100% de la totalidad de percepciones entre el primer y el trigésimo día y el 100% a partir del siguiente y hasta finalizar el período de i.t., en caso de enfermedad común si es enfermedad común por hospitalización o intervención será del 100%. El 75% de la totalidad de

percepciones entre el primer y el trigésimo día y el 90% a partir del siguiente y hasta finalizar el período de i.t., en caso de enfermedad común. Los trabajadores/as que no hayan cumplido el periodo de carencia exigido en el artículo 130. a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán, bajo estudio de la comisión paritaria, el 60% de su salario ordinario con cargo de la empresa”.

- **CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas. Artículo 19.II. Complemento de IT.** “En los casos en los que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivadas de contingencia común, durante el primer proceso de baja del año natural la empresa complementará hasta 100% desde el 4º día de la baja, a partir del segundo proceso de baja de dicho año natural, la empresa complementará hasta el 100% desde el día 20 de dicha baja”.
- **CC Fundación Laliga Artículo- 48. Complemento por incapacidad laboral.** “La Empresa abonará a su personal, en situación de baja por enfermedad o accidente, un complemento tal que, sumado a la prestación que perciban de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real, excluyendo los conceptos variables. Dicho complemento se abonará por un tiempo máximo de hasta seis meses continuos o discontinuos, cualquiera que sea la contingencia, dentro de los marcos de tiempo que se establecen a continuación”.
- **CC OHL Servicios Ingesan Limpieza Viaria de Sevilla la Nueva Artículo 21. Complemento de Incapacidad Temporal.** “Siempre que el trabajador afectado no tuviese baja alguna por I.T. derivada de enfermedad común dentro de los trescientos días inmediatamente anteriores a la causada, la empresa le abonará durante los tres primeros días de la misma un complemento del 90%”.
- **CC UTE Mercamadrid, Prezero, S.A.U. y Prezero Gestión de Residuos, S.A. Artículo 16. Baja como consecuencia de enfermedad común.** “Por la primera baja: La empresa abonará un complemento a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de una enfermedad común por la diferencia entre las prestaciones por IT percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja, para el cobro de los complementos es necesario que el trabajador se encuentre de alta en el CCC de la empresa. Por la segunda baja. Se complementará por el 75 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la bajade los conceptos salariales durante los tres primeros días de baja. Por la tercera baja. El trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones previstas para enfermedad común en la legislación, no percibiendo complementos por parte de la empresa”.
- **CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A. Artículo 26. Complemento de Prestación de Incapacidad Temporal por contingencia o enfermedad**

común. "Para los años 2024, 2025 y 2026 y su período de ultraactividad se complementarán las dos primeras bajas por contingencia o enfermedad común, cada uno de dichos años."

- **CC KCI Clinic Spain, S.L. Artículo VII.1. Beneficios Sociales.** Garantía de ingreso en caso de enfermedad. Complemento por enfermedad los 8 primeros meses.
- **CC Transportes Carrasco, S. A. Artículo 18. Incapacidad Temporal.** "En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario base más antigüedad, más plus de convenio, en los supuestos siguientes:
 1. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
 2. Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el primer día de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
 3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.
 4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario. Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que la persona trabajadora haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal".
- **CC Sector de Transportes de Mercancías por Carretera. Artículo 15. Incapacidad Temporal.** "En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario base más antigüedad de convenio, en los supuestos siguientes:
 1. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
 2. Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el día dieciséis a contar del de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
 3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.
 4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que el trabajador hay permanecido en situación de Incapacidad Temporal".
- **CC Sector Comercio Vario. Artículo 57.c). Enfermedad y accidentes.** "En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común justificados o no justificados por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento del 100 por 100 del salario se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de

hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día”.

- **CC Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados de la Comunidad de Madrid.** *Artículo 18.- Incapacidad temporal.* “Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio, complementarán las prestaciones de Incapacidad Temporal originadas por accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo, desde el primer día de contingencia, hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador afectado. En el resto de contingencias, y siempre y cuando el trabajador tenga acreditados los periodos de carencia exigidos en la normativa aplicable, se establece una bolsa de 7 días anuales por cada trabajador, durante los cuales éste tendrá derecho a percibir un complemento a cargo de la empresa que, desde el primer día y hasta agotar los días señalados, complemente la prestación de Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% de su salario bruto mensual. Con independencia de la bolsa de 7 días antes señalada, en las citadas contingencias la empresa, a partir del 10 día de Incapacidad Temporal garantizará el 100% del salario”.
- **CC Sulquisa, S. A.** *Artículo 34. Incapacidad Temporal.* “Si la Incapacidad Temporal es derivada de enfermedad común se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, no obstante, en la primera baja del año la empresa abonará el 60 % de los tres primeros días. Las siguientes bajas del año, excepto si son de larga duración o por operación quirúrgica, no se abonará el 60 % de los tres primeros días. Los periodos de Incapacidad transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral de carácter grave u hospitalización tendrán, previa petición de los delegados y con consentimiento de la empresa un complemento a partir del día 21 de baja de un 15% pasando a percibir el 90% del salario real. Si la Incapacidad Laboral Transitoria es derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, se percibirá si el accidente es grave, un complemento de la Empresa, desde el primer día de la baja, que con la prestación de la Seguridad Social equivalga al 100% del salario real Si existiera duda sobre la enfermedad o el accidente de trabajo, tras consultar con los Delegados de Personal y con el Servicio Médico, la Empresa podrá suprimir tal Complemento”.
- **CC Madrid-Barajas Spanish Intoplane Services, S. L. U.** *Artículo 30.1. Incapacidad Temporal.* “Se establece un complemento empresarial para las situaciones de incapacidad temporal, que se regula en los siguientes términos:
En caso de que la incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, sea consecuencia de accidente de trabajo, hospitalización, o cualquier supuesto relacionado con la maternidad, la empresa establecerá un complemento bruto diario a la prestación de la Seguridad Social que garantice la percepción desde el primer día de la baja,

hasta el plazo máximo de doce meses, del 100 por 100 del Salario Mínimo Garantizado.

Cuando el accidente se produzca como consecuencia de una conducta negligente por parte del trabajador, no se percibirá dicho complemento.

En caso de que la incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derive de contingencias comunes, la empresa establecerá un complemento bruto a la prestación de la Seguridad Social que garantice las siguientes percepciones:

- Complemento de hasta el 75 por 100 del Salario Mínimo Garantizado, hasta el tercer día de la baja.
- Complemento de hasta el 85 por 100 del Salario Mínimo Garantizado, desde el cuarto día de la baja hasta el día 20.
- Complemento de hasta el 100 por 100 del Salario Mínimo Garantizado, desde el día 21 de la baja hasta un máximo de nueve meses”.

- **CC Sector de Madera.** Artículo 38. Enfermedad y Accidente. “Las personas trabajadoras que se encuentren en Incapacidad Temporal, mientras dure dicha situación, percibirán de la empresa durante los tres primeros días de IT al año el 100% de la base de cotización del mes anterior a la IT, con la correspondiente justificación de baja y alta médica. La persona trabajadora que fuese dada de alta médica tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, aunque hubiera agotado el período máximo de IT.

Cuando la persona trabajadora, como consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo, sea hospitalizado, percibirá hasta los 180 primeros días de hospitalización como máximo, un complemento al 100% de la base de cotización del mes anterior a la IT por esta causa, desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

En aquellos casos de accidente de trabajo que no se requiera hospitalización, cuyas secuelas y consecuencias permanezcan a los seis días siguientes de haberse producido, justificadas mediante informe médico, tendrá derecho al mismo complemento desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

Cuando la persona trabajadora, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, sea hospitalizada, percibirá, con cargo a la empresa y durante los primeros 60 días de hospitalización como máximo, un complemento económico igual a la diferencia entre el subsidio de incapacidad temporal que perciba y el 100% de su base reguladora.

La persona trabajadora que fuese declarada en Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en un grupo similar al que tuviera reconocido, con diferente actividad”.

- **CC Sector de Oficinas y Despachos** Artículo 27. Incapacidad Temporal. “Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. Las empresas complementarían las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:
 - a) Los cuatro primeros días la empresa abonará el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año.
 - b) Durante los días 5 al 15 inclusive, las empresas podrán no complementar la prestación por incapacidad temporal.
 - c) Desde el día 16 hasta el 20, las empresas complementarían la prestación de la Seguridad Social en un 35 por 100 de la base de cotización.
 - d) Desde el día 21 hasta el día 270, complementarían la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base. e) Desde el 271 en adelante sólo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
 - f) En el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de más de 30 días de duración, la empresa sólo abonará los complementos anteriores durante un máximo de nueve meses al año.
 2. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses”.
- **CC Citracc Rail, S. A, antigua Construcciones Instalación y Tracción, S. A. Artículo 37.A).** *Enfermedad Común o Accidente no Laboral.* “A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, la Empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% desde el 1er. día de la baja hasta el 20º inclusive, del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales, es decir, antigüedad (vinculación)”.
 - **CC Sociedad Española del Fútbol Profesional, S. A. U. Artículo 48.** *Complemento por incapacidad laboral.* “La Empresa abonará a su personal, en situación de baja por enfermedad o accidente, un complemento tal que, sumado a la prestación que perciban de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario real, excluyendo los conceptos variables. Dicho complemento se abonará por un tiempo máximo de hasta seis meses continuos o discontinuos, cualquiera que sea la contingencia, dentro de los marcos de tiempo que se establecen a continuación”.
 - **CC Liga Nacional de Fútbol Profesional Artículo 48.** *Complemento por Incapacidad Laboral.* Límite de 6 meses al complemento, pudiendo volver a percibirse en 2'5 años.
 - **CC FCC Medioambiente, S.A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur Artículo 47.** *Incapacidad Temporal.* “Las Empresas adjudicatarias abonarán a los trabajadores afectados por el presente Convenio, la cantidad que no sea cubierta por la Seguridad Social hasta completar su salario real, durante un período máximo de 60 días al año, para los casos de enfermedad común o profesional. En el supuesto de un

proceso continuado de situación de baja por incapacidad temporal que exceda de los sesenta días, el Comité de Seguridad y Salud procederá al estudio del supuesto concreto, elevando informe sobre la procedencia o no de la continuidad en el percibo de dicho complemento indemnizatorio”.

- **CC FCC Medioambiente, S. A., UTE RM VAO y UTE 2022 Recogida Madrid Sur** *Artículo 46. Incapacidad Temporal.* “Las Empresas adjudicatarias abonarán a los trabajadores afectados por el presente Convenio, la cantidad que no sea cubierta por la Seguridad Social hasta completar su salario real, durante un período máximo de 60 días al año, para los casos de enfermedad común o profesional”.
- **CC UTE Las Lomas** *Artículo 44.2 y 44.3. Personal en situación de baja por accidente o enfermedad.* “44.2 *Enfermedad común y accidente no laboral con hospitalización:*

En caso de enfermedad común con hospitalización o de accidente no laboral con hospitalización, la empresa complementará a la persona trabajadora la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo 1, exceptuando el plus extrasalarial de transporte. Esta compensación solo se percibirá durante los días que dure la hospitalización, salvo en el caso de que la persona no haya tenido ninguna baja por enfermedad común ni por accidente no laboral en los seis meses anteriores, en cuyo caso esta compensación también se percibirá durante los días de baja posteriores a la salida del hospital. Para estos casos quedan excluidos de esta prestación aquellos que sean motivados por conductas peligrosas o ilegales. En cualquier caso, se establece un tope anual máximo para la percepción de este complemento de treinta y cinco días discontinuos o cuarenta y cinco días ininterrumpidos al año.

44.3. Enfermedad común y accidente no laboral sin hospitalización: En caso de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral sin hospitalización, la empresa complementará, en caso de que la persona trabajadora, en los seis meses anteriores, no haya tenido ninguna baja por enfermedad ni por accidente no laboral, a partir del primer día de baja, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 90 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo 1, exceptuando el plus extrasalarial de transporte. En este caso, se establece un tope anual para la percepción de este complemento de treinta días. En caso de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral sin hospitalización, la empresa complementará, en caso de que la persona trabajadora, en los seis meses anteriores, no haya tenido ninguna baja por enfermedad, común o laboral, ni por accidente, laboral o no laboral, a partir del primer día de baja, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo 1, exceptuando

el plus extrasalarial de transporte. En este caso, se establece un tope anual para la percepción de este complemento de treinta días”.

- **CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (fábrica de Ajalvir)** *Artículo 32. Complementos de las prestaciones de la Seguridad Social.* “Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el Artículo anterior, será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad o accidente y siempre que las circunstancias no lo impidan, las personas trabajadoras lo pongan en conocimiento de la Empresa, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual, como para que el Servicio Médico de Empresa, o persona por éste designada, realice las gestiones que estime convenientes (incluyendo visitas domiciliarias), comprobando, tanto la enfermedad o accidente, como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación. Lo anteriormente dicho será facilitado por la persona trabajadora. Previa, o en todo caso lo antes posible, y posteriormente a la asistencia de la persona trabajadora a consulta médica externa, será preceptiva la información o consulta por el Servicio Médico de Empresa, con el fin de que éste pueda elaborar su informe. Cuando se demuestre objetivamente, y previo informe al Comité de Empresa, el incumplimiento por parte del trabajador de las normas anteriores, vistos los informes del Servicio Médico de Empresa y los que pueda aportar el Comité de Empresa, el complemento le podrá ser denegado a la persona trabajadora por parte de la Dirección de RRHH”.

E) Verificación del estado médico.

- **CC Comisión Nacional del Mercado de Valores.** Verificación por la empresa. *Artículo 77. Incapacidad temporal.* “El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá a cargo de la CNMV, la diferencia entre la prestación económica que perciba a cargo del Régimen correspondiente de la Seguridad Social y el 100 por 100 de lo que hubiera percibido de estar en activo. La CNMV podrá, en todo momento, verificar la realidad de la existencia de causas que justifiquen esta situación y la procedencia o no del abono de esta diferencia”.
- **CC Citracc Rail, S. A, antigua Construcciones Instalación y Tracción, S. A.** *Artículo 37 B).* *Retribuciones por Incapacidad Temporal.* “La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus Servicios Médicos. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la Empresa establecidos en este Artículo. Además, ambas partes, junto con el Servicio Médico, realizarán un seguimiento de las bajas prolongadas o de todas aquellas que se requieran.

Al objeto de esta función se entregará, al menos quincenalmente, relación del personal en Incapacidad Temporal con las observaciones efectuadas por el Servicio Médico, celebrándose como mínimo una reunión al mes por este motivo”.

- **CC FCC Ámbito, S. A. U., aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa en el aeropuerto de Adolfo Suárez Madrid-Barajas.** *Artículo 27. Comunicaciones de las bajas de IT.* “El trabajador deberá inexcusablemente comunicar a la Empresa, tan pronto como se produzca, su baja por incapacidad temporal (ya sea por contingencias comunes o profesionales), a fin de asegurar que la Empresa pueda responder a las necesidades del servicio con normalidad. Ambas partes consideran necesario la adopción de medidas conjuntas tendentes a reducir el absentismo. Por ello, se comprometen, durante la vigencia del Convenio a abrir y a mantener diálogos, al objeto de fijar criterios y objetivos que propendan a la reducción de los índices de absentismo”.
- **CC Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A.** *Artículo 25.4, 5, 7 y 8. Enfermedad común.* “4. La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad mediante reconocimiento a cargo del personal médico, en presencia del Comité de Empresa si el trabajador lo solicita.
5. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar a través de la comisión paritaria la suspensión de los derechos económicos a cargo de la Empresa por dicha situación.
7. Si el absentismo global del mes en cuestión fuese mayor del 4% se procederá de la siguiente manera: a todas las personas trabajadoras con un absentismo superior al 12% o más de tres bajas o recaídas en los doce meses anteriores a las mismas, la Empresa no les abonará ningún complemento de I.T.
8. Para el personal eventual este mismo porcentaje (12%) se utilizará como referencia para la exclusión de la bolsa de trabajo, todo ello valorado y consensuado con el Comité de Empresa. No obstante, una comisión formada por el Comité de Empresa y la Dirección valorará mensualmente en qué supuestos se excluye su aplicación, teniendo en cuenta el porcentaje de absentismo de los tres años anteriores, enfermedades crónicas, bajas repetitivas”.
- **CC Personal Laboral del Ayuntamiento de Cobeña** *Artículo 45.23. Faltas disciplinarias.* “La realización de trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal”.

E) Flexibilidad laboral

- **CC Castrol España, S. L. U.** *Artículo 59. Flexibilidad en el trabajo.* “La Compañía promoverá, en la medida de lo posible, una cultura flexible de trabajo, de forma que las personas trabajadoras puedan trabajar en remoto en momentos concretos en los que pueda resultar necesario o aconsejable, y siempre que la organización del trabajo lo permita y así se autorice. En tales casos, será de aplicación la política vigente en la Compañía en cada momento que regule esta materia. Este artículo no se refiere al trabajo a distancia, que se encuentra regulado por una política de Compañía específica, sino a una forma flexible en la manera de trabajar que permita atender necesidades de las personas trabajadoras de manera puntual, cuando éstas no estuvieran adscritas a la política específica de trabajo a distancia”.
- **CC Actren Mantenimiento Ferroviario, S. A.** *Artículo 12. Absentismo.* “Las ausencias y/o el tiempo de retraso en la hora de entrada al trabajo debidas a problemas de transporte, público y/o privado, debidamente justificados, se podrán recuperar, a propuesta de la persona trabajadora, y siempre que avise de dicho problema y exista conformidad con su responsable, con horas de libre disposición o exceso de jornada, o bien recuperando ese tiempo en la jornada”.