

A LITTLER
REGIONAL
EMPLOYER

Abdón
Pedrajas | Littler



**Iván López
García de la Riva**

Socio Director
Área Laboral
Abdón Pedrajas Littler

Profesor Derecho del
Trabajo UCM



**Ignacio García
Perrote Escartín**

Magistrado
Sala Social Tribunal
Supremo



**Ángel Vallejo
Orte**

Secretario General
FREMAP



**Javier Thibuault
Aranda**

Consultor
Abdón Pedrajas Littler

Profesor Titular
Derecho del Trabajo
UCM

MESA 1 | Absentismo laboral e incapacidad temporal. Herramientas jurídicas para una gestión eficaz

Colaboradores:

CEOE
Empresas
Españolas

CENTRHO
Asociación Centro de Aedipe

FREMAP

ORH

eg

egIPPO
| HR SOLUTIONS |

LA INCAPACIDAD TEMPORAL DESDE LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE ESPAÑA

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

I. Situación anterior a la ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

1. **Jurisprudencia hasta la ley 15/2022: el despido por enfermedad no era discriminatorio; diferencia con la discapacidad. La improcedencia (no la nulidad) del despido**

- STJUE 11 julio 2006 (C-13/05, Chacón Navas)
- STC 62/2008, 26 mayo
- SSTS 22 noviembre 2007 (rcud 3907/2006) y 3 mayo 2016 (rcud 3348/2014), que tiene en cuenta la STJUE 11 abril 2013 (C-337/2011, Ring)

2. **La consideración de la discapacidad y los “ajustes razonables”**

- SSTJUE 1 diciembre 2016 (Daouidi, C-395/15); 18 enero 2018 (Ruiz Conejero, C-270/16); 11 septiembre 2019 (C-397/18, Nobel Plastiques Iberia; los previos “ajustes razonables”); 10 febrero 2022 (HR Rall, C-485/20)
- STC 51/2021, 15 marzo
- SSTS 194/2018, 22 febrero, 306/2018, 15 marzo y 387/2020, 22 mayo

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

I. Situación anterior a la ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

3. El Artículo 52 D) Et Y Su Derogación Por La Ley 1/2020, 15 Julio

- El (derogado) artículo 52 d) ET
- STJUE 18 enero 2018 (Ruiz Conejero, C-270/16): Combatir el absentismo laboral constituye una finalidad legítima a efectos del artículo 2.2 b), inciso i), de la Directiva 2000/78, dado que se trata de una medida de política de empleo (apartado 44)
- STC 118/2019, 16 octubre
- La derogación del precepto por la Ley 1/2020, 15 julio
- STS 270/2022, 29 marzo (rcud 2142/2020), reiterada por SSTS 888/2022 y 489/2023

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

I. Situación anterior a la ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

4. Relevancia

- Intervención del TJUE, del TC y del TS
- La enfermedad: Derecho de la Unión, Constitución y legalidad ordinaria (Ley 15/2022)

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

II. La ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación

- Las causas de discriminación que expresamente se mencionan en el artículo 2.1 de la Ley son: “nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, **enfermedad o condición de salud**, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- El art. 2.2 dispone que, no obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2, “podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.”

El artículo 4.2 establece que “no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el artículo 2.1 derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla”.

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

II. La ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación

- El artículo 2.3 establece que:

“La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.”

- El artículo 9.5 de la Ley establece que “el empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.”
- La nulidad de pleno derecho: “Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley” (artículo 26)
- La atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño: “La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido” (artículo 27)

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

II. La ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación

- La carga de la prueba: “De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales..., cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (artículo 30)
- La no modificación del artículo 55.5 ET
 - ++ “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora” (artículo 55.5, párrafo primero, del Estatuto de los Trabajadores)
 - ++ “Será también nulo el despido en los siguientes supuestos...” (embarazo, etc.), salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo, etc. (artículo 55.5, párrafo segundo, ET): la improcedencia desaparece en estos supuestos de nulidad “objetiva”
 - ++ El despido de persona enferma puede ser improcedente

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

III. Declaración de no apto por servicios de prevención, despido por ineptitud sobrevenida y readaptación o recolocación

- SSTS 1284/2025 y 1285/2025, 22 diciembre (rcud 3965/2024 y 4968/2024), que citan la STS 177/2022, 23 febrero (rcud 3259/2020)
- Límites y carga de la prueba de la obligación empresarial de readaptación y recolocación en puesto de trabajo compatible con su estado de quien ha sido declarada “no apta” por el servicio de prevención. Despido por ineptitud sobrevenida. El despido merece la calificación de improcedente por no haber cumplido la empresa con su carga de probar el cumplimiento de su obligación de readaptación o recolocación.
- -De interés es también la STS 94/2025, 4 febrero (rcud 2725/2024), aunque aprecia falta de contradicción. También la STS 530/2025, 3 junio (rcud 2629/2024), pero el recurso no cumplía los requisitos formales

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

IV. Extinción por incapacidad permanente

- Artículo 49.1 n) ET, añadida por la Ley 2/2025, 29 abril
- STJUE 18 enero 2024 (C-631/22, Ca Na Negreta)

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

V. Incapacidad temporal y retribución variable (o similar)

- STS 40/2025, 20 enero (rec. 99/2024)

“.. no procede declarar la nulidad del art. 49 del Convenio colectivo de ..., que regula el incentivo de mejora, porque es lícito establecer un plus salarial para combatir el absentismo que tenga en cuenta las ausencias al trabajo no justificadas o que no constituyan uno de los factores de discriminación prohibidos, sin perjuicio de que, al interpretar y aplicar ese precepto, además de las ausencias que se mencionan expresamente en el convenio colectivo (permisos por fallecimiento de cónyuge...) se excluyan también las que son discriminatorias (en el caso, la enfermedad)

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

V. Incapacidad temporal y retribución variable (o similar)

Debemos precisar que esta Sala no anula parcialmente el convenio colectivo de empresa porque existe una interpretación posible del art. 49 de esa norma colectiva, coherenciándolo con la Constitución, con la Ley 15/2022 y con la Ley Orgánica 3/2007.

... en abstracto no podemos anular ese convenio colectivo porque ello supondría que el incentivo de mejora, que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo, se abonaría con la misma cantidad, calculada en función de la productividad y calidad, a todos los trabajadores del mismo centro, con independencia de sus ausencias, aunque estas fueran injustificadas o su cómputo no vulnerase los derechos fundamentales de los trabajadores.”

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

V. Incapacidad temporal y retribución variable (o similar)

- STS 23/2026, 14 enero (rec. 119/2025)

Respecto de una prima de asistencia que convencionalmente solo se adquiere si la persona trabajadora no falta ningún día al trabajo, la STS considera que como la ausencia viene provocada por la situación de salud que afecta a quien se encuentra en incapacidad (que le impide acudir a trabajar), el trato peyorativo constituye una discriminación directa por enfermedad, lo que resulta proscrito por la Ley 15/2022

- STS 35/2026, 16 enero (rec. 2/2025)

La actuación empresarial es discriminatoria cuando excluye del cómputo de jornadas productivas a tener en cuenta para la percepción de la retribución variable aquellas en las que no se ha prestado servicios por causa de incapacidad temporal, y también aquellas en las que no se ha prestado servicios disfrute de permiso retribuido del art. 37.3 letras b), e) y f) ET

La incapacidad temporal desde la jurisprudencia de La Sala Social del Tribunal Supremo de España

V. Incapacidad temporal y retribución variable (o similar)

- STS 159/2026, 12 febrero (rec. 264/2024)

La previsión del convenio colectivo que excluye los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común a efectos del devengo de una prima anual por alcanzar un objetivo individual es **válida** en cuanto permite reducir **proporcionalmente** la cuantía de la prima, **siempre que reduzca también proporcionalmente el objetivo individual fijado**, pero es nula, porque constituye discriminación por enfermedad, en cuanto no computa los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común para alcanzar el mínimo de tres meses sin el cual la prima **no se devenga en absoluto** (no solo de manera proporcional)

GESTIÓN IT: CONTINGENCIAS COMUNES

Incapacidad Temporal

Por contingencias comunes. Entidades que participan en su gestión

- Situación actual. Incapacidad temporal por contingencias comunes



Autoridad Independiente
de Responsabilidad Fiscal

Situación actual. Incapacidad temporal por contingencias comunes

Gasto 2024

16.500

millones de euros

+1% PIB

destinado a esta prestación

(Total PIB 1.59 billones)

“La gestión de la incapacidad temporal presenta una deficiencia estructural derivada de un esquema principal-agente que opera entre los organismos involucrados y que requiere de la interconexión de la información y de una supervisión reforzada”

Gestión de la Incapacidad Temporal

Por contingencias comunes. Entidades implicadas

- Desde el primer día de la prestación y durante el primer año de duración (RD 625/2014)

Servicios Públicos de Salud de las C.C.A.A. o INGESA (Ceuta y Melilla)

- Expiden la baja médica al beneficiario y prestan la asistencia sanitaria necesaria hasta su recuperación.
 - *Al expedir las bajas médicas no se valoran los puestos de trabajo,*
 - *En los últimos años ha habido un importante aumento de los procesos y de su duración.*
 - *Listas de espera y falta de profesionales.*
- Las Inspecciones Médicas de los Servicios Públicos realizan el seguimiento y control de la prestación. (Apoyo a atención primaria, posibilidad de emitir altas médicas).
 - *Actuación muy variable en función de las CCAA y de las áreas de salud.*

Gestión de la Incapacidad Temporal

Por contingencias comunes. Entidades implicadas

Desde el primer día de la prestación y durante el primer año de duración (RD 625/2014)

Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

- Solo en empresas que tengan esta cobertura cubierta con una Mutua.
- Realizan la declaración del derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, así como su denegación, suspensión, anulación y extinción
- Capacidad de Actuación limitada.

Control y seguimiento del proceso

Corresponde a la Mutua el seguimiento médico, pero no la prestación de la asistencia sanitaria, pudiendo llevar a cabo:

- **Citación a reconocimiento médico de los beneficiarios** con al menos 4 días de antelación. La incomparecencia de los beneficiarios a estos reconocimientos sin causa justificada puede ser motivo de suspensión de la prestación.
- **Actuaciones de control sobre el proceso**, incluyendo exploración clínica, análisis y valoración de informes médicos aportados por el beneficiario, pruebas diagnósticas en su ámbito, y valoración funcional.

- **Propuestas de alta médica por curación o mejoría.** Cuando el facultativo de la Mutua considere que el beneficiario no cumple los requisitos para estar en situación de IT. Pueden formularse en cualquier momento del proceso, y el Servicio Público de Salud debe contestar en máximo 5 días.
- Propuesta de alta por incapacidad permanente a la Inspección Médica del INSS. Cuando la situación clínica del paciente es definitiva e incapacitante.
- Otras actuaciones en materia de gestión. La actuación fraudulenta del beneficiario para obtener la prestación (Ejemplo. Trabajo por cuenta propia o ajena), podría implicar la denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio por parte de la Mutua.

Gestión de la Incapacidad Temporal

Por contingencias comunes. Entidades implicadas

Desde el primer día de la prestación y durante el primer año de duración (RD 625/2014)

Actuaciones Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Actuaciones en materia sanitaria Centros propios Mutuas

- Previa autorización del Servicio Público de Salud y el consentimiento informado del paciente.
 - Realización de pruebas diagnósticas
 - Realizar tratamientos terapéuticos y rehabilitadores

Estas actuaciones permiten evitar las listas de espera de los SPS y evitar prolongaciones innecesarias de la IT.

- ✓ *Solo tratamientos y pruebas que puedan realizarse con medios propios.*

Actuaciones en materia sanitaria Convenios con INSS y Servicios Públicos de Salud

Dichos Convenios, impulsados por el Ministerio de Inclusión, SS y Migraciones, prevén mecanismos de:

- Autorización rápida de pruebas (menos de 5 días).
 - Integración de la historia clínica.

Actualmente suscritos en las Comunidades Autónomas de **Asturias, Cantabria, Castilla – La Mancha, Cataluña e Islas Baleares.**

Gestión de la Incapacidad Temporal

Por contingencias comunes. Entidades implicadas

Desde el primer día de la prestación y durante el primer año de duración (RD 625/2014)

Instituto Nacional de la Seguridad Social

- Funciones de seguimiento y control de la prestación con facultades análogas a las de las Inspecciones Médicas de los SPS. Es el responsable de la fiscalización última del proceso de IT.
- Competencia en materia de prórrogas y reconocimiento de incapacidad permanente.
 - Prórroga automática a los 365 días de IT.
 - Falta de facultativos. Retrasos en las citaciones a reconocimiento.

Gestión de la Incapacidad Temporal

Por contingencias comunes. Entidades implicadas

Desde el primer día de la prestación y durante el primer año de duración (RD 625/2014)

Empresas

- Asumen el pago de la prestación hasta el día 15º y desde el día 16º en régimen de pago delegado
- Abonan las mejoras de Seguridad Social previstas en los Convenios Colectivos de aplicación. A estos efectos pueden realizar reconocimientos médicos.
- Posibilidad de control médico (artículo 20.4 ET).
 - *Opción no operativa para pequeñas y medianas empresas.*

Gestión de la Incapacidad Temporal

Por contingencias comunes. Entidades implicadas

A partir del día 365 de la prestación

Instituto Nacional de la Seguridad Social

- Única entidad competente para emitir altas médicas en este periodo.
- Emite partes de baja y de alta cuando se trata de recaídas.
- Puede citar al trabajador para emitir una alta médica o iniciar expediente de incapacidad permanente.
 - Por su parte y en este periodo, la Mutua y el SPS pueden formular propuesta de IP.
 - La Mutua mantiene seguimiento económico y control administrativo del subsidio.

Conclusiones

1. La entidad que presta la asistencia sanitaria e inicia la misma mediante la expedición del correspondiente parte de baja no abona su subsidio.
2. Las Inspecciones Médicas de los Servicios Públicos de Salud y del INSS que poseen facultades de control y seguimiento, lo que incluye la emisión de altas médicas, tienen una actuación muy variable en función de los diferentes territorios.
3. Las facultades de las Mutuas en la gestión de esta prestación son limitadas:
 - Suspender el subsidio por incomparecencia del trabajador a citaciones de control. La jurisprudencia confirma esta competencia sancionadora limitada cuando la Mutua actúa en procesos de control.
 - Extinguirlo cuando proceda por causas legales (alta, IP, incomparecencia reiterada y fraude).
 - Realizar propuestas de alta médica e incapacidad permanente, que en ningún caso se pueden materializar sino es con la aprobación del Servicio Público correspondiente o del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
 - Adelantar pruebas y tratamientos con sus propios medios, que también precisan autorización del Servicio Público de Salud y la conformidad del beneficiario.

REFORMA ESTRUCTURAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y ABSENTISMO LABORAL

El Diagnóstico: España tiene un problema con El Absentismo Laboral

- **Indicador Clave:** Gasto actual de 15.000 M€/año en contingencias comunes (Seguridad Social). Equivale a ~1% del PIB (Banco de España, 2024).
- **Evolución 2019-2024:**
 - Incremento del +78,5% en gasto público de la Seguridad Social.
 - Incremento del +62% en coste directo para empresas (4.600 M€/año).
- **Las bajas se han más que duplicado.** Los procesos de incapacidad temporal por causas comunes han aumentado más de un 120% desde 2015.
- **Las bajas se concentran en lunes.** Las altas, en viernes.
- **España está partida en dos.** La duración media de una baja en Asturias, Extremadura o Galicia supera los 70 días. En Madrid, Cataluña o Navarra está en torno a los 30.
- **Cuanto mejor va la economía, más bajas hay.** Entre 2007 y 2013, con el paro subiendo del 8% al 26%, la incidencia de las bajas cayó de 30 a 18 por mil. Entre 2013 y 2024, con el paro bajando, las bajas han pasado de 18 a 31 por mil.

Las Causas: Desalineación de los Incentivos e Insuficiencia de Recursos

- **El fuerte incremento del absentismo no responde a un solo factor, sino a múltiples causas.**
- El sistema español de gestión y tratamiento de bajas presenta **disfunciones estructurales.**
- La práctica totalidad de los cambios normativos de los últimos años han incidido probablemente en la evolución de la incapacidad temporal:
 - En **2018** se revirtió la medida introducida en la reforma de 2012 que limitaba la cobertura de las prestaciones por baja médica en el sector público.
 - En **2020** se eliminó la posibilidad de despido objetivo basado en partes de baja por IT.
 - En **2023** se estableció la prórroga automática de la IT hasta el máximo de 545 días, cuando no se ha emitido el alta en los 365 primeros días. Asimismo, eliminó la posibilidad de que las mutuas presenten propuestas de alta al INSS cuando los servicios públicos de salud las rechacen.

Las Causas: Desalineación de los Incentivos e Insuficiencia de Recursos

- **Asimetría de Incentivos:** Quien emite la baja (Servicio Autónomo de Salud) no asume el coste financiero (Seguridad Social y empresas).
- **Se toca de oído:** El facultativo de Atención Primaria decide sobre la capacidad laboral de una persona sin saber, en muchos casos, en qué trabaja (, sector actividad, requerimientos capacidades funcionales que precisa, riesgos y circunstancias especiales).
- Quienes tienen la capacitación y el interés directo en que la gestión sea eficiente (en tanto que pagadores), no disponen de los recursos necesarios para intervenir (falta de personal del INSS) o la posibilidad legal de emitir altas (las MATEPSS).
- **Ausencia de incentivos económicos para el retorno al trabajo.** En muchos sectores y empresas se cobra lo mismo sin trabajar que trabajando.

Optimización del Sistema de Gestión y Tratamiento del Absentismo y la IT

- Medidas asentadas sobre cuatro grandes principios:
 - **Aprovechar mejor todos los recursos que el sistema** (Sistema Nacional de Salud, INSS, MATEPSS y empresas), p.e. reconociendo a las MATEPSS la posibilidad emitir altas.
 - **Mejorar la capacitación y los recursos a disposición de los profesionales** para valorar la capacidad, reforzando la coordinación entre todos los operadores.
 - **Incrementar los recursos del INSS y aliviar la carga asistencial y las listas de espera del Sistema Nacional de Salud.**
 - **Reforzar los incentivos al trabajo** a través de primas antiabsentismo, revisión de los complementos de IT, etc.

Medidas Operativas: Gestión, Control y Capacitación

- **Atribuir al INSS la facultad exclusiva para dar partes de confirmación de baja y alta a partir del día 30 de la baja.**
- **Habilitar a las MATEPSS (Mutuas) para emitir partes de alta médica en contingencia común, con posibilidad de revisión ante el INSS.**
- **Capacitar mejor a los profesionales de atención primaria.** Mejor manual de tiempos óptimos —el actual sólo distingue 17 ocupaciones, no es suficiente— y sobre todo comunicación entre el médico, la mutua y la empresa.
- **Modificar las ventanas de revisión:** Acortar plazos. Máximo 30 días entre el parte inicial y las dos primeras revisiones. Eliminación de la prórroga automática a los 365 días.
- **Quitar trabas a las mutuas para hacer pruebas y tratamientos.**

Medidas Operativas: Protección para el trabajador e incentivos al trabajo.

- **Reforzar la atención primaria y cubrir el déficit de profesionales de salud mental** (más plazas de formación especializada, MIR, EIR y PIR)
- **Incapacidad Temporal Flexible:** Compatibilidad legal de la baja médica con la jornada parcial o el teletrabajo desde el día 1 en cualquier patología.
 - *Impacto:* Minimiza la desconexión laboral, reduce la factura de la Seguridad Social y evita costes de sustitución para la empresa.
- **Impulsar el plus de asistencia.** El TJUE sostiene que la lucha contra el absentismo constituye una finalidad legítima de las políticas de empleo. Por otra parte, ¿ha de considerarse igual el cáncer que un catarro?
 - *Impacto:* Redistribución neutra de la masa salarial acordada hacia el personal activo que absorbe la carga de trabajo.

Medidas Operativas: Mitigación de Cargas y Herramientas de Control Empresarial

- **Supresión del Pago Delegado:** Eliminación de la obligación empresarial de adelantar las prestaciones de la Seguridad Social del día 16 en adelante. Reducción de carga administrativa.
- **Revisar el papel de la negociación colectiva en la fijación de complementos de incapacidad temporal.**
- **Esquema Bonus-Malus en Cotizaciones:** Variación paramétrica de la cotización empresarial a la Seguridad Social según la tasa de absentismo respecto a la media del sector.