

Sección Tribuna

¿Qué está pasando en España con el absentismo laboral?

WHAT IS HAPPENING IN SPAIN WITH WORKPLACE ABSENTEEISM?

Alejandra Selma Penalva

**Catedrática del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia**

<https://orcid.org/0000-0003-2116-0057>

Resumen: El absentismo es uno de los problemas laborales más graves que afectan al mercado laboral español, registrándose en los últimos meses las cifras más altas de la historia. Pero ¿qué ha cambiado para que esto ocurra? ¿Por qué España tiene una de las cifras más altas de Europa de ausencias anuales al puesto de trabajo? ¿Cuáles son las causas que justificarían este acusado aumento de absentismo laboral en nuestro país? Y no sólo eso, ¿cuáles podrían ser las posibles soluciones que ayudarían a atajar el problema?

Palabras clave: absentismo laboral, causas, soluciones, estrategias.

Summary: Absenteeism is one of the most serious labor issues affecting the Spanish job market, with the highest figures recorded in recent months in history. But what has changed for this to happen? What are the causes that would justify this marked increase in absenteeism rates in our country? And not only that, what could be the possible solutions that would help tackle the problem?

Keywords: workplace absenteeism, causes, solutions, strategies.

I. El problema del absentismo laboral y sus posibles causas

En un momento en el que el absentismo laboral en España alcanza máximos históricos, superando incluso las cifras registradas en plena pandemia, hay una pregunta obligada: ¿qué ha ocurrido? ¿Qué ha cambiado en nuestro modelo para que esto ocurra? No es para nada

una pregunta fácil de responder, entre otras cosas, porque no existen cifras oficiales que permitan hacer una radiografía perfecta del perfil que reviste el absentismo en España. Sabemos, eso sí, que tres de cada cuatro ausencias corresponden a episodios de IT, la gran mayoría de éstos derivados de contingencias comunes (pues sólo un 10% de las bajas por IT en nuestro país corresponden a causas profesionales). Se detecta también que se ha incrementado la duración media de los procesos por IT en bajas derivadas de trastornos musculoesqueléticos, procesos oncológicos y salud mental.

Aunque se puede comprobar cuáles son los subsectores específicos que registran unas cifras de absentismo más elevadas o más reducidas, no existe un comportamiento uniforme que permita identificar unas cifras más elevadas en el empleo público o en el privado, en el sector agrícola que en el industrial o el de servicios (eso sí, el sector de la construcción registra, contra todo pronóstico datos más bajos), ni en actividades feminizadas o masculinizadas. Tampoco las diferencias por Comunidades Autónomas son tan acusadas como para extraer una posible explicación de la causa real que las motiva (aunque suelen registrarse cifras más bajas en aquellas Comunidades en las que el sector industrial tienen mayor implantación).

En definitiva, el aumento del absentismo laboral registrado en los últimos tiempos parece estar vinculado al aumento en similar porcentaje del número y duración media de los procesos de IT derivados de contingencias comunes. Ahora bien, no existen datos estadísticos más detallados que permitan realizar un análisis más exhaustivo de la situación. No existe dato alguno que permita confirmar si son los trabajadores de más edad, los extranjeros, los discapacitados o las personas del sexo femenino los colectivos más propensos a incurrir en absentismo laboral (aunque sí se han detectado prejuicios totalmente injustificados que lastran sus carreras profesionales presuponíéndoles un comportamiento infundado). Sin que existan datos que lo confirmen, también se ha dicho que la Generación Z (que se está incorporando ahora al mercado de trabajo) es una generación de cristal, con muy poca tolerancia a la frustración y muy poco interés en asumir responsabilidades de ningún tipo, de forma que, que los avoca a procesos de ansiedad y depresión, que derivarán en bajas médicas. En esta línea, se ha vaticinado, que los problemas de absentismo laboral no se van a corregir fácilmente, sino que irán en aumento. Y es que se presupone que, al igual que nuestros estudiantes registran ahora elevadísimas tasas de absentismo académico, continuarán con este mismo comportamiento en el momento en que se incorporen al mercado laboral. Tampoco puede atribuirse al incremento de la contratación indefinida (a raíz de la profunda reconfiguración normativa que han experimentado las modalidades de contratación laboral en nuestro país) el consiguiente incremento de las cifras de absentismo. Nada más lejos de la realidad, pues sí que ha quedado estadísticamente comprobado que, al igual que son los trabajos más precarios los más susceptibles a las bajas médicas, en sentido contrario, los trabajadores más especializados, con más responsabilidades y más fidelizados, son sin duda, los menos propensos a ausentarse.

Al margen de estas hipótesis, sí existen otros factores confirmados que, en cierta medida, han contribuido al aumento generalizado de las cifras de absentismo:

- La desaparición del clásico art. 54.d) ET y con él, de la posibilidad de despedir al trabajador por ausencias justificadas e intermitentes. Y es que se trataba de un precepto que, aunque poco respetuoso con la salvaguarda de la salud de los trabajadores, frenaba sin duda, con mano de hierro, las bajas laborales.

- La pérdida de interés de las empresas en activar los mecanismos de control y comprobación del estado real del enfermo en los procesos de baja médica a los que los legitima el art. 20.4 ET. Y es que el temor a una demanda por discriminación por enfermedad (amparada ya por la Ley 15/2022), la declaración de nulidad del despido efectuado y la consiguiente necesidad de abonar una indemnización por los daños y perjuicios causados, disuaden de su utilización, desmotivando en la práctica a adoptar ningún tipo de supervisión empresarial sobre el tema.
- Nadie discute que existe una relación directa innegable entre el incremento del absentismo laboral y las listas de espera que sufren muchas especialidades médicas (como la traumatología, la psiquiatría, etc.). Y es que, cuanto más tarda el especialista en revisar el estado del enfermo, más tiempo tendrá que esperar para recibir tratamiento y con ello, más lenta será su recuperación y con ella, su reincorporación laboral. Sin duda existe una relación causa-efecto clarísima, respecto a la cual poco pueden hacer las empresas para combatirla.
- Desde otro punto de vista, hay que ser consciente también de que los complementos por IT que introducen muchos convenios colectivos (percepciones económicas sufragadas por la propia empresa destinada a evitar que el trabajador sufra merma en sus ingresos mensuales durante el tiempo en el que esté recibiendo una prestación de la Seguridad Social por IT que, como es sabido, nunca alcanza el 100% de la base reguladora del sujeto), pese a ser totalmente loable la finalidad que persiguen, provocan sin saberlo una desinhibición de las solicitudes de bajas médicas (sobre todo las derivadas de patologías leves de pronta recuperación), que muchas veces no hubieran llevado al trabajador a pedir una baja laboral si supiera que con ello va a ver minorados sus ingresos mensuales (quedando entonces las bajas reservadas para situaciones especialmente graves y molestas). Y es que existen datos que nos llevan a pensar que, en la misma medida en que cada año crece el número de trabajadores incluidos en un convenio sectorial o en un convenio de empresa en el que se reconoce un complemento por IT (actualmente se ha calculado que 2 de cada 3 trabajadores en España quedan cubiertos por un complemento de IT sufragado por su propia empresa), también crece el absentismo laboral.

II. El concepto actual de «Frankenstein envenenado»

Si es difícil identificar las causas que motivan el absentismo, y prácticamente imposible idear soluciones infalibles para combatirlo, ha de admitirse que incluso el propio concepto de «absentismo», es claramente criticable. Teniendo en cuenta que se incluyen en un mismo cajón de sastre tanto las ausencias injustificadas, como las justificadas derivadas de situaciones de enfermedad o conciliación, ¿realmente todas las causas de absentismo se pueden prevenir igual? En otras palabras, ¿hasta qué punto es lícito y recomendable que las empresas establezcan estrategias para prevenir las bajas por enfermedad de sus empleados? Y no sólo esto, ¿cómo prevenir que sus empleados hagan uso de los derechos de conciliación? Cualquier estrategia adoptada en este sentido sería un contrasentido en sí misma, pues atentaría de forma patente contra los derechos fundamentales de los afectados.

En definitiva, debe reconocerse que el concepto de absentismo con el que hoy trabajamos (el que registran las estadísticas del INE y sobre el que se elaboran cada año los informes relativos a este problema) parten de un «concepto Frankenstein envenenado». Actualmente, la tasa de absentismo se calcula dividiendo el total de horas no trabajadas por causas ocasionales (jornadas perdidas) por el total de horas posibles de trabajo (jornada pactada efectiva) y multiplicando el resultado por 100. Para ello, se utilizan los datos que se reflejan en la Encuesta trimestral de Coste Laboral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), y también las Estadísticas, Presupuestos y Estudios de Seguridad Social realizados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. A la hora de interpretar estos datos, siguiendo las recomendaciones de la OIT, se excluyen las horas no trabajadas por vacaciones y festivos y horas por ERTE, pero no las correspondientes a episodios de huelga, nacimiento de hijos, enfermedad o fallecimiento de familiar, conciliación, traslado del domicilio habitual, etc., lo que arroja un resultado «particular». Y es que si el concepto de absentismo tiene una clara connotación negativa ¿por qué configurarlo integrando también las ausencias por motivos de salud o de conciliación de los empleados? ¿Se ha elaborado el concepto actual de absentismo atendiendo exclusivamente a los intereses económicos de las empresas, pero de forma poco acorde con la tutela de los derechos laborales de los trabajadores? Tanto es así que algunos sectores doctrinales, proponen sustituirlo por el término «ausentismo», en el que se quieren ver connotaciones menos negativas y más objetivas.

Así las cosas, teniendo en cuenta que el grueso de las ausencias corresponde a procesos de IT derivados de causa común, ¿qué puede hacer la empresa para poner freno al absentismo laboral? ¿Debe recomendársele que suscriba un seguro médico en favor de su plantilla? ¿Qué contrate un médico y un psicólogo de empresa con el fin de atender con rapidez, también las patologías comunes que sufran sus empleados? ¿No será esto quizá, sobre todo en empresas pequeñas, más costoso que la pérdida económica que generan las ausencias que trata de evitar? Así, aunque por el momento no está claro lo que puede hacer una empresa para evitar el absentismo laboral en su plantilla, si se ha perfilado muy bien por nuestra jurisprudencia más reciente lo que no puede hacer.

III. Lo que pueden y lo que no pueden hacer nuestras empresas para combatir el absentismo

La reciente STS (Sala de lo Social) de 5 de marzo de 2025, en la misma línea que hicieran anteriormente la SAN, de 19 de junio de 2023 (rec. 114/2023), y la STS (Sala de lo Social) nº. 40/2025, de 20 de enero de 2025, se ha ocupado de proclamar que las empresas deben ser especialmente cuidadosas en la configuración los llamados pluses salariales de «prevención del absentismo» o «de asistencia al trabajo». Nuestra jurisprudencia más reciente advierte que, con este tipo de complementos salariales, las empresas pueden incurrir en formas de discriminación indirectas que antes pasaban desapercibidas pero que en los últimos tiempos empiezan a ser detectadas por nuestros jueces y tribunales. Recuerdan estos altos tribunales que la Ley 15/2022 prohíbe la discriminación por razón de enfermedad y, por lo tanto, una cláusula que privara del complemento económico previsto para la prevención del absentismo a los trabajadores que se hayan encontrado en situación de IT,

implicaría un trato desfavorable para el trabajador enfermo que no está justificado, por lo que debe considerarse nula de pleno derecho. Consideran también que serán igualmente nulas las cláusulas de prevención del absentismo que penalicen el uso de los derechos de conciliación reconocidos legal o convencionalmente. En otras palabras, las sentencias comentadas admiten que los incentivos salariales pueden ser una herramienta válida para fomentar la productividad y combatir el absentismo, siempre que se respeten los principios de igualdad y no discriminación.

Siendo así las cosas ¿cómo puede la empresa prevenir el absentismo? Sin duda, existen dos medidas bastante efectivas, aunque infrutilizadas en la práctica: por una parte, puede articular protocolos de actuación rápida con el fin de conseguir una reestructuración puntual y urgente del proceso productivo de forma que las ausencias imprevistas (justificadas o no) causen el menor perjuicio a la organización de la empresa con el único límite de no incurrir en esquirolaje interno. Por otra, también puede ser muy efectivo conceder días de asuntos propios: se trata de ausencias ya computadas a la hora de calcular las horas anuales esperadas de trabajo de la plantilla, que el trabajador tiene a su libre disposición, y que, al ya estar registradas como horas no trabajadas, contribuyen a rebajar las cifras de absentismo.

IV. Ayuda pública para combatir el absentismo

Pero de lo que no hay duda ninguna es que, para reducir las cifras de absentismo, además de clarificar el obsoleto concepto con el que todavía estamos trabajado, se necesita una actuación conjunta de empresas y poderes públicos. Y es que ante las desmedidas listas de espera que sufren cierta especializadas en el ámbito de la sanidad pública ¿no habría que mejorar la dotación de recursos y de personal? Precisamente en esta línea se estudia llevar a cabo, en un futuro cercano, una importante reconfiguración de la situación legal de IT, reformulando las causas que la motivan para adaptarla a las particularidades de la sociedad tecnologizada en la que vivimos. En concreto, se está anticipando una no muy lejana obligación de valoración previa de las posibilidades de adaptación del puesto de trabajo en todo proceso de IT, con el fin de determinar si el puesto de trabajo en cuestión es susceptible de ser prestado a distancia, y de si la dolencia que en cada caso sufra el trabajador sería compatible o no con el hecho de desempeñar su prestación habitual de servicios, pero ahora en régimen de teletrabajo. Se trata de una propuesta que permitirá un importante ahorro de gasto público y también, al mismo tiempo, contribuirá notablemente a reducir las cifras de absentismo laboral sin incurrir en discriminación.

Desde otro punto de vista, repárese en que, aunque en la lucha contra el absentismo laboral fraudulento, las empresas cuentan con la inestimable ayuda de la Inspección de Trabajo, no se puede olvidar que este apoyo es limitado, pues las posibles conductas fraudulentas de los trabajadores destinadas a fingir que concurre una causa justa de ausencia al trabajo, sólo podrán considerarse una infracción laboral tipificada en la LISOS cuando causen un perjuicio a la Seguridad Social, y no en el resto de situaciones (lo que deja fuera de su supervisión, por ejemplo, las ausencias por enfermedad inferiores a tres días por contingencia común, aunque la empresa se haya comprometido, como mejora social, a sufragar la retribución salarial correspondiente).

V. Retos pendientes y perspectivas de futuro

Desde otro punto de vista, ha de admitirse que el incremento del absentismo conlleva también un grave peligro: el aumento en consecuencia de los episodios de discriminación en el acceso al empleo (la modalidad de discriminación que con más frecuencia pasa desapercibida dado que los trabajadores no están familiarizados con los diversos perfiles que puede presentar), haciendo resurgir -impunemente en la mayoría de ocasiones- episodios de discriminación por edad, enfermedad, discapacidad e incluso, por género en el acceso a un puesto de trabajo, pese a los esfuerzos realizados por el legislador para erradicarlos. Y es que, ¿cómo arriesgarme, como empresa, a contratar a una persona que presupongo que será más propensa a causar bajas por IT, si lo que me interesa es reducir el absentismo entre mi plantilla?

Por otra parte, hay que tener presente que, cuando se vinculan las IA a los sistemas de control de la jornada de trabajo que se hayan implantado en la empresa, sin saberlo, se están facilitando datos valiosísimos que permiten realizar previsiones de futuro bastante acertadas acerca de cuál será a corto y medio plazo el rendimiento del trabajador en función de sus índices de absentismo. De esta forma, las IA, puede llegar a discriminar a una persona, considerándola poco rentable y, por tanto, prescindible cuando exista oportunidad para ello, sólo por el hecho de hacer uso de sus derechos fundamentales. De hecho, estas previsiones pueden dar lugar a episodios de postergación o invisibilización de estos empleados que hayan sido «señalados» por las IA, con el fin de potenciar su cese voluntario, dando lugar a situaciones que encajarían a la perfección con fenómenos de *mobbing* laboral.

En definitiva, por muchas reflexiones que se hagan al respecto, el absentismo sigue siendo un asunto espinoso, difícil de atajar. Al respecto, queda por determinar, a corto y medio plazo, qué efectos podrían tener sobre las cifras de absentismo las últimas propuestas normativas actualmente en fase de proyecto de ley. Por una parte, la proyectada jornada de cuatro días puede ser un mecanismo muy efectivo para reducir la fatiga y el estrés laboral y minorar así las bajas médicas, influyendo de forma muy significativa en las cifras anuales de absentismo. Por otra parte, el proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, actualmente en fase de tramitación, también puede introducir estrategias que ayuden a combatir el absentismo, como puede ser la reducción de los desplazamientos diarios al centro de trabajo, la racionalización de los horarios, la potenciación del transporte público, etc. Y es que este tipo de medidas, aunque a primera vista pudiera no repararse en ello, ayudan no sólo a combatir los accidentes *in itinere*, sino también, múltiples causas de ausencia que actualmente no tienen posibilidad de justificación legal en nuestro ordenamiento laboral (salvo que revistan tal gravedad que puedan calificarse como fenómenos de fuerza mayor) como averías repentinas del vehículo privado que imposibiliten el desplazamiento, atascos en carretera que paralizan el tráfico, el elevado precio del combustible, etc., contribuyendo también a minorar el estrés laboral que estas situaciones producen, esperándose que tengan un consiguiente reflejo en los datos anuales de absentismo laboral.

En Murcia, a 22 de junio de 2025.